

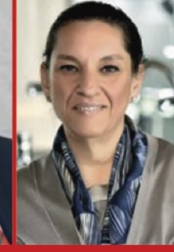
Ayşe Öztuna Bozoklar

"YARININ LİDERLERİNİN HAYALLERİNİ DİNLEDİK"











İŞ İNSANLARINDAN KRİTİK TAVSİYELER






GENÇLERDEN NE ÖĞRENDİLER?

YENİ LİDERLİK DERSLERİ






KARİYER PLANLARI NASIL DEĞİŞTİ?







CEO'YLA BÜYÜK BULUŞMA

editör

GELECEĞE UMUTLA BAKIYORLAR

Bir Gün CEO, "rol modeli" CEO'ları, yüksek potansiyelli üniversite öğrencileriyle bir tam çalışma günü süresince bir araya getiren bir program. Odgers Berndtson tarafından 10 yıldır global çapta gerçekleştirilen programın uygulandığı 13'üncü ülke Türkiye oldu. Programa katılan öğrenciler, yurt içi ve yurt dışındaki seçkin üniversitelerin rektör, dekan ve hocalarıyla sivil toplum kuruluşlarının önerdiği yaklaşık 1.000 aday arasından titizlikle seçildi; detaylı bir başvuru, değerlendirme ve gelişim sürecinden geçti. Süreç sonunda finalist 16 aday, programa katılan 16 kurumun CEO'suyla eşleşerek bir tam gün geçirdi. Program boyunca, süreçte ilerleyen öğrenciler, pek çok atölye çalışmasına, üst düzey yöneticileriyle birlikte katıldı.

Dünyaca ünlü motivasyonel koç, konuşmacı ve hikaye anlatıcı Michael Kass tarafından yürütülen 'Hikaye Anlatımı: Birleştir, İlham Ver, Dönüştür' çalıştayında, gençlere doğru hikaye anlatım teknikleriyle grupları bir araya getirmenin, birleştirmenin ve onları harekete geçirmenin nasıl mümkün olabildiği anlatıldı. Atölye'yle gerçekleştirilen, 'Tasarım Odaklı Düşünme Çalıştayı'nda ise takımlar halinde belirli tasarım sorunları üzerine çalıştılar ve yaratıcı çözüm prototipleri ürettiler.

Programdaki bir diğer çalışma da yönetim danışmanlığı alanında dünyanın lider kurumlarından McKinsey&Co. ile birlikte tasarlanan 'Karışık Problemleri Çözebilme Çalıştayı' oldu. Genç katılımcılar, bu çalıştayda değişen dünya dinamikleri ışığında kurumların liderlerinde ihtiyaç duydukları karmaşık problemleri çözebilme, stratejik icra, yaratıcılık ve inovasyon, takım çalışması ve iş birliği gibi kritik yetkinlikleri yaşayarak öğrendi. Yine geleceğe hazırlık çalışmalarından önemli bir diğeri ise katılımcı kurum CEO'ları ile öğrencilerin geleceğin sorunları üzerine birlikte çözüm geliştirmek üzere çalıştıkları ve fütürist Tariq Quereshi yönetiminde gerçekleştirilen 'Future Boardrooms' atölye çalışmaları oldu.

10 aya yayılan kapsamlı programın ardından genç lider adaylarımız, gerek programın bütününden gerek CEO'larla geçirdikleri bir günden, beklentilerinin ötesinde faydalandıklarını ve bundan sonraki kariyerlerini şekillendirmek üzere ilham aldıklarını ifade etti. Türkiye'nin seçkin 15 şirketinin CEO'su ise özenle seçilmiş bu genç lider adaylarıyla paylaşımlarının son derece ufuk açıcı olduğunu ve farklı nesiller arasında iletişimi artıran bu programın devam etmesi gerektiğine vurgu yaptı.

En çok mutlu eden geri bildirimlerden biri de gençlerimizin ve CEO'ların Türkiye ekonomisinin geleceğine şimdi daha büyük umutla baktıklarını söylemeleri oldu.

Bir sonraki Bir Gün CEO programında görüşmek dileğiyle...

Keyifli okumalar,

DB
DOĞAN BURDA DERGİ

Yayıncı
Doğan Burda Dergi Yayıncılık ve Pazarlama A.Ş

İcra Kurulu Başkanı Cem M. Başar
Yayın Direktörü (Sorumlu) M. Rauf Ateş
Yayın Yönetmeni Sedef Seçkin Büyük
Yazı İşleri Müdürü Ebru Fırat
Haber Müdürü Şeyma Öncel Bayıksel
Yazı İşleri Müdür Yardımcısı Nilüfer Gözütok Ünal
Görsel Yönetmen A. Bertuğ Patır
Editörler Elçin Cirik, Yasemin Erdoğan, Aslı Sözbilir, Özlem Aydın Ayvacı
Haber Merkezi Hande Yavuz, Ayçe Aksakal, Nil Dumansızoğlu
Sayfa Yapımcısı Murat Engin Bilgin
Grafik Yaman Tetik
Fotoğraflar Gökhan Çelebi, Hüseyin Öngen
Marka Müdürü Gökçe Aykaç Mutlu
Ankara Temsilcisi Erdal İpekeşen Tel: 0 312 207 00 71

capital@capital.com.tr **www.doganburda.com**

Yönetim
Tüzel Kişi Temsilcisi Mehmet Rauf Ateş
Satış ve Dağıtım Direktörü Egemen Erkorol
Finans Direktörü Didem Kurucu
Üretim ve Planlama Direktörü Yakup Kurtulmuş

Reklam
Grup Başkanı Nisa Aslı Erten Çokça
Satış Koordinatörü Nursel Yavuz, Zeynep Rendeci, Haluk Demir
Satış Müdürü Burcu Acavut, Beril Güroğlu Sözkesen, Şerife Dökmetaş
Bölgeler Satış Müdürü Dilek Ünlü **Tel:** 0 212 336 53 72 **Faks:** 0 212 336 53 91
Proje Müdürü Selçuk Ergenç
Teknik Ayfer Kaygun Buka - Şaban Yazır **Tel:** 0 212 336 53 60 **Faks:** 0 212 336 53 91

Rezervasyon
Tel: 0 212 336 53 00-57-59 **Faks:** 0 212 336 53 92-93
Ankara Reklam Bölge Temsilcisi Sezinur Balıkçıoğlu **Tel:** 0 312 207 00 72-73
Hedef Sayfalar **Tel:** 0 212 336 53 70 **Faks:** 0 212 336 53 91

Uluslararası Reklam Satış Temsilcilerimiz
ALMANYA: Michael Neuwirth
T +49 89 9250 3629 / michael.neuwirth@burda.com
AVUSTURYA/İSVİÇRE: Christina Bresler
T. +43 1 230 60 3050 / Christina.Bresler@burda.com
FRANSA/LUKSEMBURG/BELÇİKA /HOLLANDA: Marion Badolle-Feick
T. +33 1 72 71 2524 / marion.badolle-feick@burda.com
İNGİLTERE/İRLANDA: Jeannine Soeldner
T. +44 20 3440 5832 / jeannine.soeldner@burda.com
ABD/KANADA/MEKSİKA: Salvatore Zammuto
T. +1 212 884 4824 / salvatore.zammuto@burda.com
YUNANİSTAN/PORTEKİZ /İSPANYA/HİNDİSTAN /ASYA: Jessica Loose
T. +49 89 92 50 2468 / jessica.loose@burda.com
İSKANDİNAV ÜLKELERİ: Ulrik Brostrom
T. +45 23 28 9769 / ubr@jbmedia.dk

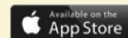
Yönetim Yeri
Kuştepe Mah. Mecidiyeköy Yolu Cad. No:12 Trump Towers Kule 2
Kat:21-22-23 (34387) Şişli İsanbul
Tel: 0 212 410 32 00 **Faks:** 0 212 410 35 81

Baskı Uniprint Basım San. ve Tic. AŞ. Ömerli Mah. Hadımköy-İstanbul Cad.
No: 159 (34555) / İstanbul Tel: 0212 798 28 40 pbx Faks: 0212 798 20 63
www.apa.com.tr
Dağıtım Doğan Dağıtım Satış Pazarlama Matbaacılık Ödeme Aracılık ve Tahsilat Sistemleri A.Ş. **Tel:** 0 212 449 6363
Yayın Türü Yerel, süreli, aylık

FIPP üyesidir.

DB Okur Hizmetleri hattı Tel: 0212 478 03 00
okurhizmetleri@doganburda.com
DB Abone Hizmetleri hattı
Tel: 0212 478 03 00 Faks: 0212 410 35 12-13 abone@doganburda.com
Her gün saat 09.00-22.00 arasında hizmet verilmektedir.





"BU GENÇLERE İHTİYAÇ VAR"

Bir Gün CEO programı kapsamında yapılan eşleşmelerden biri de kimya, enerji ve gayrimenkul sektörlerinde faaliyet gösteren Akkök Holding'in CEO'su Ahmet Dördüncü ile Boğaziçi Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü öğrencisi Onurcan Yeşilkağıt arasında gerçekleşti. Ahmet Dördüncü, programı insana dokunan bir sosyal sorumluk projesi olarak değerlendirirken, Onurcan Yeşilkağıt ise gün boyu hiç yabancılık çekmediğini ifade etti.

Akkök Holding, 65 yıllık geçmişiyle Türk iş dünyasının önde gelen gruplarından biri. Holding'in CEO'luk koltuğunda ise tecrübeli isim Ahmet Dördüncü oturuyor. Dördüncü ile bir iş gününü geçiren Boğaziçi Üniversitesi İşletme bölümü 4. sınıf öğrencisi Onurcan Yeşilkağıt, yaşadığı deneyimi "Kesinlikle paha biçilmez bir tecrübeydi" diyerek özetliyor. Programın sadece bir günden ibaret olmadığını belirten Yeşilkağıt, "Burada tek bir günden ziyade süreci bütün olarak ele almak gerekir" diyerek sürecin en başından beri edindiği kazanımları aktarıyor.

Ahmet Dördüncü ve Onurcan Yeşilkağıt ile birlikte bir iş gününün bilinmeyenlerini konuştuk:

Güne nasıl başladınız?

Ahmet C. Dördüncü: Onur Can'ı saat 9'da bekliyordum ancak biraz erken geldiği için kendisiyle keyifli bir sohbet etme fırsatı bulduk. Saat 10'da Netaş CEO'su Müjdat Altay ile bir toplantımız vardı. İnovasyon konusunda birlikte neler yapabiliriz gibi konular hakkında bir toplantı yaptık. 11'de de satın alma sürecinde olduğumuz bir şirketle güncelleme toplantısı yaptık. Ne aşamadayız, hukuki süreçler nasıl işliyor, iş süreçleri nasıl gidiyor gibi fizibilite ve finansal konuların ele alındığı bir toplantı oldu. Daha sonra Onurcan'la birlikte öğlen yemeği yedik. Öğleden sonra her pazartesi yaptığımız icra kurulu toplantısına katıldık. Grup başkanları, şirket genel müdürleri, fonksiyonel birim başkanları ve denetim komitesinin de katıldığı toplantımızı yaptık. O günkü özel gündem konusu Sermaye Piyasası Kurulu'nun değişik taraflar konusuydu. Biz bir holding şirketiyiz ve bu holdingin içinde 5'i halka açık olmak üzere 18 şirketi var. Dolayısıyla bizim de çok önem verdiğimiz bu konunun sonucunu icra kuruluyla paylaştık. Hangi şirketlerde neler yapmamız gerektiği olguları ve haftanın bizi bekleyen olayları tartışıldı. Onurcan da tüm bu toplantılarda yabancılık çekmeden aramızda yer aldı. Şahsım adına çok keyifli vakit geçirdiğim bir gün oldu.

Onurcan Yeşilkağıt: Ahmet Bey ile geçirdiğimiz bugün, kendisinin de bahsettiği gibi benim için de paha biçilemez bir tecrübeydi. Çünkü bu yaş düzeyinde ve öğrenci olan bir insanın bu kadar yöneticiyle bir araya gelmesi ve karar mercilerini görebiliyor olması, onların yanında tam bir gün geçirebilmesi, oradaki dinamikleri biraz gözlemleyebilmesi gerçekten inanılmaz bir tecrübe. Öğrencilerin her zaman karşısına çıkan bir fırsat değil. Bugün burada özellikle ben katıldığım için bir problem tasarlanmamıştı. Sanal ya da yapay bir gün değildi. Gerçekten de bir iş gününde Ahmet Bey'in gölgesi gibi toplantılarda yer aldım. Katıldığım toplantılar sanki toplantıda ben yokmuşum gibi olağan akışta devam etti. Bu yüzden kendimi hiç yabancı hissetmedim.

Bu tür programlar hakkında ne düşünüyorsunuz?

Ahmet C. Dördüncü: Benim bildiğim kadarıyla Türkiye'de bu tarz bir program ilk. Dolayısıyla daha önce böyle bir çalışma içinde bulunmadım. Ancak bu soruyu gençlerle bir projede yer almak açısından soruyorsanız, üniversitelerde konuşmacı olarak yer alıyorum. Ayrıca geçtiğimiz aylarda Eyüboğlu Lisesi'nde kariyer günleri üzerine düzenlenen bir konferansa davet edildim. Tüm bunların yanında her yıl Sabancı Üniversitesi'nde yılda 1-2 defa öğrencilerle buluştuğumuz bir programım var.

Program size neler kattı?

Ahmet C. Dördüncü: Bu programa katılan öğrenciler elit bir grubu temsil ediyor. Gönül ister ki bu grup daha geniş bir kitleye ulaşsın. Bu ülkenin böyle gençlere ihtiyacı var çünkü. Burada bir şirket yönetiyorsunuz. Bu şirket belirli sermaye gruplarının elinde bulunuyor ama ne olursa olsun arkasında bu ülkenin bir değeri burası. Türkiye'nin istihdamına ve üretimine değer katan, tedarikçileriyle birlikte nereden baksanız yaklaşık 70 bin kişilik bir şirketten bahsediyoruz. Hal böyle olunca bu tür değerler yarattığınız şirketlerin geleceğini düşünmek

zorundasınız. Her zaman söylerim bir yöneticinin oturduğu koltuğa her zaman benim yerime kim gelecek bilinciyle yaklaşıyor ve bu konuda hazırlık yapıyor olması lazım. Bu çerçeveden bakacak olursanız evet Onurcan benden sonra bu şirketin başına geçmeyecek belki ama bu veya benzer şirketlerde şirket yönetici adaylarından biri olacak.

Dolayısıyla karşılıklı bir öğrenme faslı diyebiliriz. Ben Onurcan'ın jenerasyonundan öğreniyorum. Onların önündeki açmazları, karşılaştıkları zorlukları veya avantajları, onların bakış açılarını öğrenmek benim için çok önemli. Ben de uzun yıllardır çalıştığım deneyimleri bir gün içinde kendisine özetlemeye çalıştım.

KARŞILIKLI NELER ÖĞRENDİLER?

Ahmet Dördüncü "Bir günü birlikte geçirince karşılıklı olarak bir beslenmeden söz ediyoruz. Bütün günün sonunda oturduk ve Onurcan'a şunu söyledim: 'Şimdi sıra sende. Bütün gün beni gördün. Senden bana Ahmet Bey şunu şöyle yapsaydınız, burada böyle davransaydınız daha iyi olurdu diyebileceğin somut örnekleri istiyorum.' Bu çok samimi bir soruydu. Onun perspektifi beni gerçekten çok ilgilendiriyor."

Onurcan Yeşilkağıt "Çok kıymetli bir proje, bir sosyal sorumluluk projesi. Ahmet Bey'in de söylediği gibi insana yatırım yapılan bir proje. Umarım sadece eşleşen 15 öğrenci değil, bu süreçte yer alan binin üzerindeki öğrenci de bu çalışmalardan, atölyelerden güzel dersler çıkarıp gelecekteki iş gücüne katkı sağlar."

Onurcan, program senin için öğretici miydi? Nasıl bir tecrübe edindin?
Onurcan Yeşilkağıt: Burada tek bir günden ziyade süreci bütün olarak ele almak gerekir. Yönetici tarafındaki perspektifi elbette ki bilemem ama öğrenciler gözünden çok fazla şey öğrendiğimiz, çok dolu geçirdiğimiz bir gün yaşıyoruz program kapsamında. Jenerasyonlar arasındaki farklılıkları ve ortak değer yaratma kavramını gözlemleyebildiğimiz ve bizzat tecrübe edebildiğimiz bir süreçti. Programın iş kısmı bir tarafa kişisel gelişim yönünden de birazcık bahsetmek isterim. Bu süreç kapsamında stratejik düşünmeden tutun tasarım odaklı düşünmeye kadar bir sürü atölyeye katılma fırsatımız oldu. Atölyeye katılan insanların hepsi de üst düzey insanlar. Dolayısıyla onların dinamiklerini ve düşünce tarzlarını anlayabildik, nesiller arası iletişimde nesillerin ortak bir çalışma kültürüne erişebilmesini deneyimleyebildik. Gerek Ahmet Bey'den gerekse Ahmet Bey ile birlikte katıldığımız toplantılardaki diğer yöneticilerden özellikle makro düzeyde düşünmenin, değişimi kucaklamanın ve yeri geldiğinde değişimi yönetebilmenin gücünü idrak edebilmiş oldum bugün. Şirketlerin, insanların, yöneticilerin ve devletlerin bir arada çalışmasını, devletin ekonomiye katkılarını konuştuk. Ekosistemdeki paylaşımın aslında bir arada nasıl çalıştığını gözlemledim. Benim vizyonumu, bakış açımı ve ufkumu açan, makro düzeyde düşünmemi sağlayan, konjonktürü okuyabilmeyi bana katan güzel bir program oldu.

Burada bugün yaşadıkların kariyer anlamında bir değişiklik yarattı mı?
Onurcan Yeşilkağıt: Tek günden bir kariyer değişikliği planı yapmak çok mümkün değil açıkçası. Bunun uzun bir yolculuk olduğuna inanıyorum. Ama tabii ki bugünün bu sürece çok büyük katkısı oldu. Detaydan ziyade iş dünyasına daha stratejik bakmayı öğrendim mesela. Normal şartlarda 10-15 yıl sonra katılabileceğim düzeydeki toplantılara kariyerimin henüz başındayken katılabilmiş olmak, elbette ki benim iş hayatımı çok büyük olumlu etkileyecek.

GELECEKTEN GELEN MESAJ

Arvato CEO'su Soner Cesur, Bir Gün CEO programı kapsamında bir günü birlikte geçirdiği Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi 3. sınıf öğrencisi İrem Mutlu'nun farkını ilk dakikalardan itibaren anladığını söylüyor. Önümüzdeki dönemde şirketlerin bu "farklı" profilleri yönetme kaslarını geliştirmesi gerektiğini belirtiyor. İrem Mutlu ise geçirdiği bu bir günü gelecekten gelen bir mesaj olarak tanımlıyor ve kendisine çok şey kattığını ifade ediyor.

Arvato, dijital teknolojiler konusunda önde gelen şirketlerden biri. 11 yıldır Türkiye'de faaliyetini sürdüren şirket, değişen teknolojileri de yakından takip etmesiyle ön planda. Arvato CEO'su Soner Cesur'la bir araya gelen Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi 3. sınıf öğrencisi İrem Mutlu, Arvato'da geçirdiği bir günü gelecekten gelen bir mesaj olarak tanımlıyor. Bugünden dünyaya bir CEO'nun penceresinden bakabilmenin ayrıcalığını yaşadığını belirtiyor.
Soner Cesur ise organizasyonlarda İrem gibi "farklı" özelliklere sahip kişileri yönetme yetkinliğinin artmasının önemine değiniyor ve ekliyor: "Artık birkaç nesli bir arada yöneteceğimiz bir dönemdeyiz. Bunu geleceğin liderlerinin, İrem gibi seçilmiş gençlerin yapabileceğinden şüphe duymuyorum. Onları görmek geleceğe umutla bakmamızı sağlıyor."
Soner Cesur ve İrem Mutlu, bir günün ardından ne tür kazanımlar elde ettiklerini şöyle anlattı:

Bir Gün CEO programı kapsamında oluşan kazanımları nasıl tanımlarsınız?
Soner Cesur: Bir Gün CEO, doğru yeteneklerin şirketlere dahil edilme ihtiyacına odaklanan önemli bir platform. Gençlerle her platformda bir arada olmak önemli bir sosyal sorumluluk diye düşünüyorum. Bunu başarabilmek için ben her fırsatta üniversitelerden gelen konuşma davetlerinde ve de farklı girişimcilik programlarında mentor olarak gençlerle bir arada olmaya çalışıyorum.
İrem Mutlu: Arvato Türkiye CEO'su Soner Cesur ile geçirdiğim bir gün, benim için gelecekten bana gönderilmiş bir mesaj niteliğindeydi. Kendimi keşfetme yolculuğumda önemli duraklardan biri olduğunu düşündüğüm bu günde dünyaya bir CEO'nun penceresinden bakabilme ve ona kendi penceremi anlatabilme şansı yakaladım.

Genç lider adaylarında sizi şaşırtan neler oldu?
Soner Cesur: Öncelikle İrem'in niçin 15 finalistten biri olduğunu ilk dakikalarda anladım. Farkındalığı çok yüksek, çok zorlu konularda bile düşüncelerini direkt olarak ve çok doğru şekilde ifade edebilen bir arkadaşımız. Aynı zamanda hedefleri ve beklentileri de son derece net. Bir Gün CEO için özenle ve uzun süreçler sonunda seçilmiş öğrencilerimizin gerçekten "farklı" olduğunu gördüm. Organizasyonlarımızda bu farkı yönetme yetkinliğini geliştirmemiz ve bu kasımızı güçlendirmemiz gerekiyor. Geleceğin dünyasında liderlik aynı anda hem insanları hem de yapay zeka ve robotları yönetmeyi gerektirecek. Bir yandan teknolojinin gelişmesiyle insan ömrü uzuyor. İş hayatına dahil olan yaş aralığı çok daha genişliyor. Artık birkaç nesli bir arada yöneteceğimiz bir dönemdeyiz. Bunu geleceğin liderlerinin, İrem gibi seçilmiş gençlerin yapabileceğinden şüphe duymuyorum, onları görmek geleceğe umutla bakmamızı sağlıyor.

Yeni lider adayları ile benzer ve farklı yanlarınız, liderliğe bakış açılarınız neler?
Soner Cesur: İçinde bulunduğumuz dijital dönüşüm çağı ve Endüstri 4.0 ortamında her geçen gün karşımıza çıkan yeni teknolojilerle birlikte, iş süreçleri de değişime uğruyor. Geleneksel organizasyonlar ve iş yapış şekilleri yerine daha çok iş birliğine ve kendi kendini yönetmeye dayalı lidersiz takımlar ve organizasyonlara dönüşüyor. Yeni lider adayları da önceki nesillere göre bu anlayışı çok daha yatkınlar ve artık onların da tetiklediği bir ortamda yaşıyoruz. Bu liderlik anlayışı hiyerarşik değil, farklı fikirlerin birbirini desteklediği ve çeşitliliğe son derece önem veren bir anlayış. Aynı zamanda genç lider adayları karmaşık birçok konuda hiç çekinmeden hızlı ve net olarak fikirlerini beyan edip karar verebiliyor. Bu bağlamda gençlerle bir araya gelip onların bakış açısını ve beklentilerini öğrenmek hem

organizasyonlarımızı yönetmek, yönetirken dönüştürmek ve aynı zamanda müşterilerimiz olan gençleri anlamak için önemli.

Bu programdan sonra neyi farklı yapmaya karar verdiniz?
Soner Cesur: Günümüz dünyasında nesiller arası ortak çalışma platformu oluşturmak yeterli olmayacak, belki yarın robotlarla ve robotların yanı sıra çok geniş bir yaş ve çeşitlilik skalasında insanlarla bir arada çalışmamız gerekecek. Dolayısıyla kendimizi buna hazırlayabilmek için bu tarz programların müthiş katkısı olduğunu düşünüyorum. Benim açımdan da İrem gibi özel seçilmiş, yetenekli arkadaşlarla bu deneyimi paylaşmak unutulmaz oldu.
İrem Mutlu: Benim yaşadığım en büyük farkındalık bir CEO'nun en büyük rolünün şirket çalışanlarının rollerini belirlemek olduğunun bilincine varmam oldu. Çok hassas bir dengeye sahip insan yönetimi konusunda uzmanlaşmış olmayı gerektiren bu konumun aynı zamanda pek çok zorluğu da içinde barındırdığını görmek şaşırtıcıydı.

Önümüzdeki dönemde hayalin hukukla ilgili bir alanda ilerlemek sanıyorum. Bu tecrübe bu hayalinde bir değişikliğe neden oldu mu?
İrem Mutlu: Evet, hukuk fakültesini ilk kazandığımda ileride kendimi ceza alanında büyük ve zorlu davalar kazanan bir avukat olarak hayal ediyordum. Hukuk dışında kariyerimi yönlendirebileceğim bir alanın varlığından dahi bihaberdim. Çalışma alanlarımın çok dar bir yelpazede olduğunu düşünüyordum. Şu an Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi 3'üncü sınıf öğrencisiyim. Bu okula girerken sahip olduğum kariyer hedeflerimle şimdi sahip olduklarım arasında büyük farklılıklar var. Bu farklılığın oluşmasında süreç içinde kendime alanım dışında pek çok yönde bir şeyler katma çabamın rol oynadığını düşünüyorum. Hukuk eğitimi almış pek çok öğrencinin yönetim alanında avantaj sahibi olduğu gerçeğini her geçen gün daha net görebiliyorum. Yüksek lisans ve doktora eğitimimi işletme ya da psikoloji alanında yaptıktan sonra liderlik ve girişimcilik alanında eğitim verebileceğim bir sektörde çalışmayı planlıyorum.



SONER CESUR / ARVATO CEO'SU

"HAYALLERİNİZ KÜRESEL OLSUN"

Genç yeteneklere ilk tavsiyem küresel çapta hayallere sahip olmaları. Kendilerini asla sınırlamamalılar. Bunun için de kendilerini sürekli geliştirmeleri önemli. Yurt dışı deneyimi oldukça büyük önem taşıyor. Yabancı dil öğrenimi ve yabancı kültüre aşina olabilmek en büyük avantajlar arasında sayılıyor. Her deneyimi kendilerine kattıkları bir güç olarak görmeliler. Bugünün iş hayatında sınırların ortadan kalktığını görüyoruz. Lidersiz organizasyonlardan, takımlardan söz ediyoruz. Kendi yetkinliklerini, karar verme kabiliyetlerini, bu kararları verirken doğru ekiplerden, takım arkadaşlarından aldıkları girdilerle bu kararı verebilme becerisini olabildiğince çok deneyimlemeye çalışmalarını öneririm.

"BU PROJE GENÇLEŞTİRDİ"

Zeki Berkay Saygın, Boğaziçi Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü son sınıfta okuyor. Aynı zamanda ekonomi bölümünde çift ana dal yapıyor. Bir Gün CEO programı kapsamında Borusan Holding CEO'su Agah Uğur ile eşleşti. Günü kokpite girmekle özdeşleştiren Zeki Berkay Saygın ve proje kapsamında gençleştiğini ifade eden Agah Uğur'a Borusan Holding'de geçen bir günün detaylarını sorduk.

Borusan Holding CEO'su Agah Uğur, gençleri ve yenilikleri desteklemesiyle bilinen bir iş insanı. Agah Uğur'la Bir Gün CEO programı kapsamında eşleşen Boğaziçi Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü son sınıf öğrencisi Zeki Berkay Saygın da aynı görüşte.

Güne çok erken saatlerde sahildeki bir yürüyüşle başlayan Zeki Berkay Saygın ve Agah Uğur, Perili Köşk'ten Salı Pazarı'na Mannesman'dan Vadi İstanbul'a uzanan dolu dolu bir gün geçirdi. Günün sonunda kendi açısından ne yapmak istediğini sorgulayan Saygın, stratejilere bakış açısının değiştiğini belirterek, "Strateji kağıt üzerinde olmuyor. Fırsat, kriz ve olanakların bütünü düşünülerek uygulandığında önem teşkil ediyor. Bunu birebir görmek benim için ciddi kazanımdı" diye konuşuyor.

Zeki Berkay Saygın ve Agah Uğur bir günün ardından yaşadıklarını şöyle paylaştı:

Gün içinde hangi toplantılara katıldınız, nasıl bir gün geçirdiniz?

Agah Uğur: Bugün Berkay ile 07.30'da buluştuk. Perili Köşk'teki ofisimizden Bebek'e kadar birlikte yürüyüş yaptık. Sonrasında önce iletişim direktörümüzle sonrasında inovasyon direktörümüzle ve ondan sonra da stratejik planlama direktörümüzle yaptığımız iç toplantılara katıldık. Öğle yemeğinde bir bankanın genel müdürünü ağırladık. Bankacılık sektörünün genel durumunu, ekonomideki son gelişmeleri, onların bize bakış açılarını konuştuğumuz bir yemek oldu. Yemeğin ardından Salı Pazarı'ndaki yerimize gittik. Borusan İş Makineleri'ne yeni bir teknoloji direktörü ve dijital direktör atanmıştı. Henüz tanışma fırsatı bulamamıştım. Berkay ile birlikte tanışma fırsatı bulduk. Berkay'ın bu toplantıdan çok keyif aldığını düşünüyorum. Çünkü teknoloji hayatımızın gerçekten dönüm noktası, işimizin de bir parçası. Daha sonra Borusan Mannesmann'ın genel müdürü ile bir toplantı yaptık. En son Vadi İstanbul'da yeni açılan showroom'a geldik. Burayı da henüz görmemiştim. Berkay'ın şansına benim için de ilklerin olduğu bir gün oldu.

Bugün sizin için ne ifade etti?

Zeki Berkay Saygın: Bugün benim için kokpite girmek gibiydi. Kendi açımdan ne yapmak istediğimi çok uzun süre sorguladım. CEO olmak ister miyim? Birisi kaptan olmak ister mi? Aslında birisi sporu sever, başarılı olur ve sonra kaptan olur. Bana aslında birisi kaptan olmak için kaptan olmazmış gibi geliyor. Ben hep stratejiyi özümsemek isterdim. Ama bugün şunu fark ettim ki strateji kağıt üzerinde olmuyor. Günün sonunda evet burada bir strateji var ama bunun yanında burada bir kriz var, burada bir fırsat var, burada bir olanak var. O strateji bunların bütünü düşünülerek uygulandığında zaten bir önem teşkil ediyor ve bunu bugün birebir görebilmek benim için çok ciddi bir kazanımdı. Buraya gelmeden önce hep söyle düşünürdüm: Şirketlerde belli kelimeler vardır. Bu kelimeler tabu haline gelir, kimi insan bu kelimelerin altında kalır, kimi insan elini taşın altına koyup bu taşı kaldırır. Agah Bey'den öğrendim ki kelimelerin tabulaşması diye bir şey yok. İnovasyonun şirket içinde kelime olarak yasaklanması ve aynı zamanda şirkette atılan her adımın inovasyon odağıyla atılması çok güzel bir ironi ve çok güzel bir mesaj bence.

Gençlerle bir araya geldiğiniz başka platformlar oldu mu?

Agah Uğur: Tersine mentorluk sayabileceğimiz, Borusan'da bizim bir danışma kurulumuz var, "Otuz Altı" diye. 30 yaş altında olmak kaydıyla 30 tane gence danışmanlık veriyorum. Şirket içindeki sorunlara birlikte çözüm bulabileceğimiz, birlikte karşılıklı olarak bir danışmanlık gerçekleştirebileceğimiz bir platform burası. Ayrıca çocuklarımın birisi 23, birisi 25 yaşında. Onların arkadaşlarına hep yakın oldum ben. Özellikle eğitim konusunda yönlendirebildiğim, Amerika'daki okullarda başvuru sürecini olumluya dönüştürmek için uğraştığım her yıl 4-5 öğrencim mutlaka oluyor. Eğitimle uğraşmayı kişisel olarak kendim de çok seviyorum. Bu yüzden gönüllü olarak elimden geldiğince öğrencilere eğitim konusunda yardımcı olmaya



çalışıyorum. Harvard Üniversitesi'nde 10 yıl dekan danışma kurulunda yer aldım. Şu an Kadir Has Üniversitesi Mütevelli Heyeti'ndeyim ve Columbia Üniversitesi'nde Global Center'da yer alıyorum.

Berkay toplantılar senin için nasıl geçti? Kendini yeterince ifade edebildiğini düşünüyor musun?
Zeki Berkay Saygın: Toplantıdan toplantıya değiştiğini söyleyebilirim. Bazı toplantılarda hiç konuşmak istemediğim oldu. Ama güne sosyal sorumlulukla ilgili bir toplantıyla başladık ve bu benim için çok pozitif bir gelişmeydi. Burada kendimi yeterince ifade edebildiğimi düşünüyorum. Ardından girdiğimiz start up ve strateji toplantıları ise kendimi gerçekten çok besleyebildiğim toplantılardı. Ancak sanırım bugün en çok beslendiğim aktivite öğle yemeği oldu. Bir CEO nerelerde networking yapar, nerelerde iş konuşur, nerelerde iş dışında konuşur bunu görme fırsatını buldum.

Geleceğin lider profilinin nasıl olması gerektiğini düşünüyorsunuz?
Agah Uğur: Nesiller arasındaki karakter farkına ve bunun iş dünyasına yansımasına her zaman inandım. 20 yıl önce farklı yollarla ortaya çıkıyordu, şu anda daha farklı yollarla ortaya çıkıyor. Gençlerin şu andaki jenerasyondan takip etmesi gereken birtakım getiriler var. Hayat çok hızlı gelişiyor ve adapte olmak zorundalar. Yeni yetişen nesil iş hayatını çok daha uzun süre yaşayacak. Dolayısıyla bu iki sebepten dolayı yeni jenerasyonun başarılı olabilmesi için pek çok kariyeri bünyesinde bulundurmayı öğrenmesi gerekiyor. Bunun yanında başarılı olmak için gereken doğrular aslında hiçbir zaman değişmiyor.
İşe tutkuyla yaklaşabiliyor musunuz, dayanma gücünüz var mı, meraklı mısınız, bir problemle karşılaşıldığında soğukkanlılığınızı koruyabiliyor musunuz? Tüm bu soruların cevabı başarıyı getiriyor ve bu 30 yıl önce de böyleydi, şu an için de böyle.

AGAH UĞUR/BORUSAN HOLDİNG CEO'SU

"SADECE BUGÜNÜ DEĞİL BU SÜRECİ ÖNEMSEDİM"

"Bu işin bir parçası olmak benim için çok önemliydi. Gelecekte fark yaratabileceğine inandığınız gençlerin hayatına bir şekilde dokunabiliyor olmak önemli. Program kapsamında sadece 15 genç eşleşmesi oldu ancak yaklaşık 1000 öğrenciyle iletişim kurma şansını yakaladık. Bu yolculuğun kendisini çok önemsedim, onun bir parçası olmak istedim. Berkay ile bir gün geçirerek gençleştim ve kendimi çok iyi hissettim. Türkiye'de geleceğe dair umudum arttı. Geleceği çok açık ve ne yaparsa yapsın çok başarılı olacağına inandığım birisi. Tanıdığıma çok memnun oldum."

Kariyerin açısından bugünü nasıl değerlendiriyorsun?
Zeki Berkay Saygın: Kariyer benim hep gri alanım oldu. Kendime ne zaman bir hedef koysam bir dakika sonra bu hedefin güncelliğini yitirdiğini düşünüyorum. İşimi tutkuyla yapmanın bana neler katacağının da her zaman bilincindeyim. Çalışma azmi doğru kullanıldığı zaman başarının geldiğini düşünüyorum. Çocukluğumdan beri en büyük stres alanlarımdan biri, ben hiçbir zaman tek başına bir şeyi sevemedim. Her şeyi hep aynı anda çok sevdim. Her şeyin bir arada olması beni o kadar mutlu eden bir şey ki ben bu durumu nasıl yönetebilirim sorusunu hep kendime soruyorum. Bugün buradan bu soruya daha bilinçli cevap verecek şekilde ayrılıyorum.

"TEKNOLOJİYLE İLGİLİ ÇOK ŞEY ÖĞRENDİM"

Deloitte Türkiye CEO'su Humphry Hatton, Koç Üniversitesi öğrencisi Doğan Can Yeğiner ile Bir Gün CEO programı kapsamında bir gün geçirdi. Bu tür programların gençlerin dünyaya nasıl baktığını görme fırsatı sağladığını anlatan Hatton, "Birlikte geçirdiğimiz vakit, bana da çok fazla şey kattı. Özellikle teknoloji alanında çok beslendim" diye konuşuyor.

Bir Gün CEO programı kapsamında Deloitte Türkiye CEO'su Humphry Hatton, Koç Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümü ve Koç Üniversitesi İnsani Bilimler ve Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü 3. sınıf öğrencisi Doğan Can Yeğiner ile eşleşti. Birlikte geçirdikleri günün ardından görüştüğümüz ikiliyle programın detaylarını konuştuk. Yeğiner, günün sonunda en çok Humphry Hatton'ın liderlik tarzından etkilendiğini belirterek "Kendisini tanımadan önce daha düzenli, daha geleneksel birini bekliyordum ama Humphry Hatton'ın gerçekten farklı bir yanı var. Çalışması çok esnek biri ve bu vasıfların iş hayatında bazı şeyleri nasıl değiştirebildiğini öğrendim" diyor. Hatton ise program kapsamında burada bir şeyler öğrenen tek kişinin Doğan Can Yeğiner olmadığını belirterek programın karşılıklı öğrenme yönünün altını çiziyor.

Bugün yaptıklarınızdan ve size neler kattığından bahseder misiniz?
Humphry Hatton: Çok ilginç bir gün oldu. Doğan Can'la birlikte ofiste buluştuk ve ben ona planlarımız ve stratejilerimizden bahsettim. Gün içinde yönetim kurulu başkanımızın da katıldığı birkaç toplantımız oldu. Yemekte yine üst yönetimden bazı isimlerle birlikteydik. Daha sonra ise sanırım günün en önemli sayılabilecek finansman toplantısına katıldık. Finans müdürümüzün de katıldığı toplantıda tüm mali konulardan, marjlardan, gelirlerden gelecek yıl planlarına kadar pek çok konuyu masaya yatırdık.
Doğan Can Yeğiner: Benim için harika bir gün oldu. Çok fazla şey öğrendim ama öğrendiğim en önemli şey, iş dünyasının nasıl bir yer olduğuydu. Burada iş açısından öğrendiklerim bir yana Humphry Hatton'ın insanları ve iş arkadaşlarını nasıl etkilediğini gördüm. Benim için harika bir deneyim oldu.

Programı nasıl buldunuz?
Humphry Hatton: Odgers Berndtson'ın bu projesinin değeri her geçen gün artıyor. Çünkü geleceğe, gelecekteki iş kollarına, yeni neslin iş hayatına adaptasyonuna ve nasıl uyum sağladığına odaklanıyor. Bugün burada bir şeyler öğrenen tek kişi Doğan Can değildi. Birlikte geçirdiğimiz vakit, bana da çok fazla şey kattı. Özellikle teknoloji alanında çok beslendim diyebilirim. Yaşam koşulları her gün değişim gösteriyor ve bu her zaman iyi yönde olmayabilir maalesef. Bu tür programlar bize aynı zamanda gençlerin dünyaya bakış açısını ve katabilecekleri değerleri de görme fırsatı veriyor. Nelerle motive oluyorlar, nelere kızıyorlar ve



HUMPHRY HATTON / DELOITTE TÜRKİYE CEO'SU

 "YENİLİKLERE AÇIK OLMALILAR" 

Geleceğin liderlerine neler tavsiye edersiniz?
Geleceğin liderleri, farklı çalışma tarzlarına adapte olabilmeli. Takımlar kurup birlikte çalışabilmeli, farklı düşüncelere açık olmalı. İş dünyasında her şeyin her gün değişebileceğini unutmadan yeniliklere açık olmalı. Yeni teknolojileri etkili bir şekilde kullanabilme becerisine sahip olmalı. Daha esnek çalışma koşulları oluşturabilmeli.

bunları nasıl yönetiyorlar... Bunu bir bitiş olarak değil bir başlangıç olarak görüyorum. İş dünyası değişiyor. Bizler iş insanıyız. Elimizde değerli markalarımız var. Her zaman yüksek kalitede insanlara danışmanlık yapan müşterilere sahibiz. İşimiz gereği de geleceğe bakmalıyız. Bu yüzden de gelecek nesille ilgili yeniliklere açık olmalıyız. Bu program da iş dünyasına adım atmak isteyen gelecek nesilleri anlamamız açısından çok önemli. Karşılıklı bir alışveriş imkanı sunuyor.

Program ne gibi farkındalıklar yarattı?
Doğan Can Yeğiner: İş hayatındaki gelişmelerin yanında Humphry Hatton'ın liderlik tarzından da çok şey öğrendim. Çok motive edici bir lider. Kendisini tanımadan önce daha düzenli, daha geleneksel birini bekliyordum ama Humphry Hatton'ın gerçekten farklı bir yanı var. Çalışması çok esnek biri ve bu vasıfların iş hayatında bazı şeyleri nasıl değiştirebildiğini öğrendim.

Okuldan sonra nasıl bir kariyer planlıyordun ve bu planlarında bir değişiklik oldu mu?
Doğan Can Yeğiner: Buraya gelmeden önce iki alanda kariyer planlamıştım. Bir tanesi pazarlama, bir tanesi finans üzerineydi. Bugün burada yaşadıklarım finansın ve makroekonominin nasıl işlediğini görebilmem açısından iyi bir fırsat oldu. Aynı zamanda finans ve pazarlama alanındaki farklılıkları görebilmem ve kendi yolumu çizebilmek adına karar vermem açısından da çok iyi bir fırsat yakaladım. Burada yaşadıklarımla kariyer hedeflerimi daha net çizebilirim. Burada sadece tek bir gün geçiriyoruz ve elbette çok fazla şey öğreniyoruz. Ama bu program uzun bir süreci kapsıyor ve tüm süreç boyunca aldığımız eğitimlerin de bizim açımızdan değeri çok büyük. Hem Humphry Hatton'a hem Odgers Berndtson'a çok teşekkür ediyorum.



“BİLGİLERİMİZİ TAZELEDİK”

Denizbank Finansal Hizmetler Grubu CEO’su Hakan Ateş, Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi Ekonomi Bölümü öğrencisi Emel Şenel ile bir gün geçirdi. Bugünü “Bilgilerimizi ve kendimizi tazelemek açısından çok verimli bir süreç” olarak tanımlayan Ateş, öğrencilerle iş dünyası birbirine ne kadar yaklaşırsa başarının o kadar artacağına inanıyor.

Sabancı Üniversitesi Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi Ekonomi Bölümü öğrencisi Emel Şenel, Bir Gün CEO programı kapsamında Denizbank Finansal Hizmetler Grubu CEO’su Hakan Ateş’in misafiri oldu. Beklentilerinin üzerinde bir gün geçirdiğini belirten Şenel, “Açıkçası bu kadar kolay adapte olabileceğimi ben de tahmin etmiyordum ama burada öğrendiklerim benim için gerçekten çok verimli oldu” diyerek program kapsamında geçirdiği bir günü özetliyor. Denizbank CEO’su Hakan Ateş, “Bilgilerimizi ve kendimizi tazelemek açısından çok verimli bir süreç. Öğrencilerle iş dünyası birbirine ne kadar yaklaşırsa, başarı o kadar artıyor” diye konuşuyor. Hakan Ateş ve Emel Şenel’e birlikte yaşadıkları deneyimin onları nasıl etkilediğini sorduk. İşte yanıtlar...

Bugün senin için nasıl geçti?
Emel Şenel: Beklediğimden çok daha fazlasını buldum. Buraya gelmeden önce Hakan Bey’in yoğun temposu olduğunu biliyordum. Bana program ilk geldiğinde çok şaşırdım ve çok heyecanlandım. Kurumsal ortamlarda daha önce bulunmuştum ama burada Hakan Bey’le birlikte deneyim yaşamak çok daha farklı oldu benim için. Bugün burada yaşadıklarım sayesinde kariyerimde daha sağlam adımlar atacağıma artık eminim. Sabah katıldığım aktif – pasif toplantısında bir finans öğrencisi olarak ortama hiç yabancılık çekmedim. Hem işin politik kısmı hem de işin finansal analiz konularında genelden özele bir toplantı yapıldı. Açıkçası bu kadar kolay adapte olabileceğimi ben de tahmin etmiyordum ama burada öğrendiklerim benim için gerçekten çok verimli oldu.

Çalışma ortamını nasıl buldun?
Emel Şenel: Mekan olarak değerlendirmem gerekirse burada çalışanlar için çok güzel bir çalışma ve ev ortamı yaratılmış. Her şey oldukça mükemmeliyetçi düşünülmüş. Marketinden spor salonuna kadar çok güzel bir yaşam ortamı var. Fakat beni en çok etkileyen şey galerilerdi. Binada bulunan resim sergileri ve kuyruklu piyano beni tam anlamıyla büyüledi. Bir çalışan olarak bu alanların çok büyük motivasyon kaynağı olduğunu düşünüyorum.

Hakan Bey programın size ne tür katkıları oldu?
Hakan Ateş: Programa dahil olan gençlerimizin hepsi geleceğin liderleri. Henüz yolun başındalar ama onlardan öğrenecek çok şeyimiz var. Düşünün ki gençler, artık finansal kurum tercihlerinin yüzde 80’ini, kimin internet sitesi daha kullanıcı dostu ise ona göre seçiyor. Bir Gün CEO programına dahil olmak, genç kuşağın motivasyonunu ve dünyaya bakışını anlamak açısından çok kıymetli bir deneyimdi. Diğer yandan alışkın olduğumuz haliyle iş yapış biçimlerinin



HAKAN ATEŞ/ DENİZBANK FİNANSAL HİZMETLER GRUBU CEO’SU

3 KRİTİK TAVSİYE

- **Yılma, cesur ol, tevazu göster** Hayatta her şey insan için. Hep yokuş yukarı gidemiyorsunuz. Bunları sürecin bir parçası gibi görmelisiniz. Ve tevazu göstermeli, “küçük dağları ben yarattım” tavrından uzak durmalısınız.
- **İyi bir lider ve iyi bir takım oyuncusu olmak** Hangi kademede olursanız olun, kendinizi yaptığı işin lideri olarak görmeniz ve aynı zamanda iyi bir takım oyuncusu olmanız gerekiyor. Paylaşmak, aslında kurumsal bir değer. Birlikte yapılanların kıymetini iyi bilmek gerek. Bunun yolu da iletişimden, takım oyunundan geçiyor.
- **Hayat boyu öğrenme** Başarıdan, hatadan, krizlerden öğrenme. Öğrenmeyi bırakan kişi, yaşlanmaya başlıyor.



içindeki kimi kör kalmış noktalar da bu gibi tecrübe alışverişine açık alanlarda aydınlanıyor. Bilgilerimizi ve kendimizi tazelemek açısından çok verimli bir süreç. Öğrencilerle iş dünyası birbirine ne kadar yaklaşırsa, başarı o kadar artıyor.

Bu tarz bir programa ilk kez mi katıldınız?

Hakan Ateş: Aslında bu, kurumumuz bünyesinde de büyük önem verdiğimiz bir konu. "Bilakis" ismini verdiğimiz tersine mentorluk programımız çerçevesinde her ay iki kez genç arkadaşlarımızla üst kurulda bir araya geliyor; yeni kuşak nasıl bir liderlik ister, bankacılığın geleceği ve daha nice konuda fikir alışverişinde bulunuyor, genç arkadaşlarımızla karşılıklı birbirimizden öğrenme fırsatı buluyoruz. Bu, hiyerarşiyi ortadan kaldıran, ilişkileri güçlendiren ve deneyim aktarımına olanak sağlayan bir sistem. Anlamak ve kendimizi anlatmak istediğimiz nesille doğrudan mentorluk vasıtasıyla birebir iletişime geçiyoruz ve bu çok daha üretken bir çalışma iklimini destekliyor. Ayrıca, iş gücünün giderek gençleştiği gerçeğini göz önünde bulundurunca, kurumun sürdürülebilirliği adına da önemli bir yatırım. Neticede her kuşağın kendine göre güçlü yönleri var. Başarı, bu birikimleri bir araya getirebildiğimiz alanlardan çıkıyor ve bu da kanımca iş dünyasına ölçülemez bir değer katıyor. Özellikle teknolojik dönüşümün etkilerinin toplumsal ve ekonomik boyuttaki etkilerini göz önünde bulundurduğumuzda, nesiller arası diyalog ve iş birliği ortamının önemi bir kez daha ortaya çıkıyor.

Program hakkında neler söylemek istersin?

Emel Şenel: Buraya gelirken atacağım her adımın benim için çok önemli olacağını zaten biliyordum. Kuşak farkları açıldıkça bakış açılarının değiştiğini her zaman konuşuyoruz. Bizim kuşağımızın önceki kuşaklara çok zıt gelen özellikleri olduğunu bilmemize rağmen diğer kuşakları etkilediğimizi bildiğimiz, bu yüzden kendimize güvendiğimiz ve kendimizden önceki kuşakların değişimi kabullenmelerine yardımcı olabileceğimiz özelliklerimiz var. Ben küçük de olsa Hakan Bey'e bakış açımı aktarabileceğimi biliyordum. Gerçekten de öyle bir gün oldu. Hiçbir şekilde geri planda kalmadım. Kendi fikirlerimi dile getirebildiğim, Hakan Bey'in de dediği gibi karşılıklı olarak kazan-kazan olayı yaşayabildiğimiz bir gün oldu.

ÖZEL SEKTÖRE BAKIŞI DEĞİŞTİ

Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme & Ekonomi çift anadal öğrencisi Onur Alten, akademik kariyer hedefliyordu. Bir Gün CEO Programı kapsamında eşleştiği Fiba Holding Yönetim Kurulu Üyesi Murat Özyeğin ile birlikte geçirdiği günün ardından yaşadığı kazanımlarla "Doktoramı bitirdikten sonra özel sektörde çalışmaya daha olumlu bakabilirim" diyor.

Fiba Holding Türkiye'nin en girişimci gruplarından biri. Holdingin yönetim kurulu üyesi ve 2. kuşak temsilcisi Murat Özyeğin ise son dönemde grubun pek çok girişiminde söz sahibi olan isimlerden. Murat Özyeğin, Boğaziçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme & Ekonomi Bölümü öğrencisi Onur Alten'le işteki bir gününü birlikte geçirdi. Alten için oldukça yoğun bir gün oldu. Fiba Grubu'nun yeni yatırımlarının değerlendirildiği toplantıya katıldı. TÜSİAD'da sıçrama yapan şirketler üzerine gerçekleşen konferansta yer aldı. Burada TÜSİAD Başkanı Erol Bilecik, Sanayi Bakanı Faruk Özlü ve müsteşarlarla bir öğlen yemeğinde buluşma imkanı buldu. Tüm bunları "İnanılmaz vakit geçirdim" diyerek yorumlayan Onur Alten, bu eşleşmenin kendisi için faydalarını şöyle yorumluyor: "Ben topluma geri vermeyi çok seven bir insanım. Kendi faydamdan çok topluma faydam olmasını isterim. Murat Bey'le geçirdiğim gün özel sektöre olan inancımı bu açıdan çok yükseltti. Doktoramı bitirdikten sonra özel sektörde çalışmaya daha olumlu bakabilirim."
Murat Özyeğin ve Onur Alten'le geçirdikleri bir günün ardından konuştuk:

Bugün yaşananları bize biraz anlatır mısınız?
Murat Özyeğin: Konferanslarla ve toplantılarla geçen muazzam bir gün oldu. Güne biraz birbirimizi tanıyarak başladık. Saat 10'da grubumuzun yeni yatırımlarını değerlendirdiğimiz iş geliştirme toplantısını yaptık. Onur özellikle bir yatırımımızda bir tüketici olarak firmayı ve konsepti benden daha iyi tanıdığı için çok değerli stratejik katkılar sağladı. Daha sonra TÜSİAD'da sıçrama yapan şirketler üzerine gerçekleştirilen bir konferansın son paneline yetişebildik ve akabinde Erol Bilecik, Sanayi Bakanımız, müsteşarlarımız ile bir öğlen yemeği yedik. Sonrasında yine Özyeğin Üniversitesi, TÜSİAD, BEYSAD, Arçelik ekibiyle birlikte yaklaşık iki saat süren Türkiye'de dijitalleşme üzerine sanayinin dönüşümü kapsamında ele aldığımız mükemmeliyet merkezinin



kurulumuyla ilgili STK ve özel sektör değerlendirmesi yaptığımız bir toplantı gerçekleştirdik. Bu toplantının Onur'a STK'ların, özel sektörlerin ve eğitim kurumlarının bir arada çalışma disiplinini göstermesi açısından çok katkı sağladığını düşünüyorum. Son olarak da burada YGA kapsamında benim de mentorluğunu yaptığım "Akıllı Baston" uygulaması ekibiyle bir toplantı gerçekleştirdik. Tüm bu temponun arasında Onur'u da her fırsatta bu konuların içine çekmek istedim. Çocuklarımı aradığım sırada da yanımda olmasını istedim. Çünkü bir CEO'nun özel hayatını da görmesini istedim. Evden işe gelince özel hayat bitmiyor, onu da görmesi gerekiyordu. Onur'la temasımı sürdürmek istiyorum, çünkü gerçekten ondan çok beslendim. Yaptığı yorumlar ve sorduğu sorulardan çok şey öğrendim. Her girdiğim toplantıdan normalde alacağım verimin daha fazlasını aldım.

Onur Alten: Ben kendi adıma inanılmaz vakit geçirdim. Temposu çok yüksek ve çok eğlenceli bir gün oldu benim için. Murat Bey'in hızına inanamazsınız. Gün içinde toplantı aralarında iki kere kaybettiğim oldu. Ciddi anlamda bulaşıcı bir enerjisi var ve bunu karşısındaki kişiye de çok iyi aktarıyor. Beni de tüm toplantılara dahil ederek aktif katılım göstermemi sağladı. Murat Bey'in genç nesille olan iletişimini bugün birebir yaşama fırsatı buldum.

Bu tarz bir programa ilk kez mi katıldınız?

Murat Özyeğin: Üniversite dolayısıyla çok fazla mentor-menti ilişkim var. Çok fazla gençle bir araya geliyorum. Gençlere dokunabileceğim her fırsatı elimden geldiğince değerlendirmeye çalışıyorum. Özyeğin Üniversitesi'nde de, Bu Gençlikte İş Var'da da, Endeavor'da da, YGA'da da çok fazla öğrenciyle iç içeyim. Ama daha önce tam günü birlikte geçirdiğim, öğrenciyi kendi işlerime dahil ettiğim bu tarz bir programa katılmamıştım. Bunu da iyi ki kaçırmamışım, çünkü her programdan daha farklı besleniyor insan. Bugüne kadar yaptığım hiçbir mentorluk ilişkisinde ben öğrenciden daha çok şey bilirim perspektifinden bakmadım. Onların bizden aldığı bilgiler kuşkusuz var ama aslında biz de çok fazla besleniyoruz. Gençlerin bakış açısını, önceliklerini öğrenmek çok besleyici. Daha geniş perspektiften bakmanızı, yeni iş alanlarını, piyasadaki açıkları görebilmenizi sağlıyor.

Programın nasıl bir katkısı oldu?

Onur Alten: Murat Bey işin çok severek yapan biri. En çok Özyeğin Üniversitesi'nden bahsederken, vakıf işlerinden, sivil toplum kuruluşlarıyla yaptıkları projeleri anlatırken, mentorluk işlerinden bahsederken gerçekten gözlerinin parladığını gördüm. Bu benim yerimdeki biri için çok önemliydi. Murat Bey gerçekten örnek alınacak bir lider. Umarım ben de bu bilince erişebilirim. İş her şekilde öğrenilir belki ama bugünün bana en büyük katkısı budur diyebilirim.

Okuldan sonra kendin için nasıl bir kariyer planı hayal ediyordun? Kariyerine dönük düşüncelerin değişti mi?

Onur Alten: Benim bu programa katılmam aslında çok ironik. Ben daha akademik bir insanım. Şu an yüksek lisans yapıyorum ve doktora eğitimime devam etmek istiyorum. Çünkü edinmeyi planladığım bazı yetkinlikler var. Araştırma metodolojisini geliştirmek istiyorum. Akademik becerileri geliştirdikten sonra akademide bir ayağım olup özel sektörde de faydalı olabileceğim bir alanda çalışmak isterim. Bu eşleşmenin benim için en güzel yanlarından biri; ben topluma geri vermeyi çok seven bir insanım. Kendi faydamdan çok topluma faydam olmasını isteyen bir insanım. Murat Bey'le geçirdiğim gün özel sektöre olan inancımı bu açıdan çok yükseltti. Doktoramı bitirdikten sonra özel sektörde çalışmaya daha olumlu bakabilirim.

Geleceğin liderleri için neler tavsiye edersiniz?

Murat Özyeğin: Çok obsesif olduğum konu mütevazılık. Mütevazılık benim için kendini tanımakla, eksiklerini görebilmekle, kendini dev aynasında görmemekle alakalı. Kendiyle ilgili gerçekçi olduktan sonra, eksiklerini tamamladıktan sonra doğru takım oyuncularını, doğru kişileri yanında tutmayı öğrenerek o kişilerin kendinden güçlü taraflarında komplekse kapılmak yerine o taraflardan beslenmekle alakalı. Benim de hocalığımı yapmış olan Michael Porter, "Strateji neyi bilmediğini bilmekle ilgilidir" der. Bence insanların da en başarılı olanları neyi bilmediğini bilen ve bu konuda mütevazı olandır. Kişi tabii ki kararlı olmalı, tutkusunun peşinden koşmalı, çalışkan olmalı, düştüğü yerden kalkmayı bilmeli, ama bence gerçek liderlik vasfı mütevazılığı da ön plana çıkaran kişilerdedir.

NELER KAZANDILAR?

Murat Özyeğin **"Bugün yaptıklarımız yapılandırılmış bugüne özel çalışmalar değil. Her gün benzer yoğunlukta çalışıyoruz ve Onur da aslında olağan bir çalışma tempomu görmüş oldu. Onur var diye bugüne eklediğim tek şey telefonda yaptığımız mentor görüşmesi oldu. Bu hem benim açımdan hem onlar açısından iyi oldu. Ben öğrencilerin iş hayatına yönelik diyaloglarında birbirleriyle olan iletişimi görebildim, onlar da birlikte kurduğumuz iletişimi gördü. Her açıdan çok şey kazandığım bir gün oldu."**

Onur Alten **"Murat Bey liderdik vasıflarında mütevazılıktan bahsetti. Bugün gördüğüm hemen herkes inanılmaz mütevazıydı. Ben kendimi mütevazı bilirdim ama bugün gördüklerimden sonra olmadığımı fark ettim. Kendi yaş grubum adına söylemek istediğim tek şey tevazu göstermenin ne demek olduğunu biraz daha anlamaya çalışmalıyız diye düşünüyorum."**

"DÖNÜM NOKTASI OLDU"

Kale Grubu, Türkiye'nin önemli sanayi gruplarından biri... 2008 yılından beri grubun kaptan köşkünde oturan Zeynep Bodur Okyay ise şirket içinde yarattığı dönüşümle ön planda olan bir lider. Okyay'la bir gün geçiren Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği 3. sınıf öğrencisi Dinçer Can Demirkılınç, Okyay'ın liderlik stratejisinin kendisine çok şey kattığını söylüyor ve "Bir Gün CEO programı hayatımın dönüm noktalarından bir tanesi oldu" diye konuşuyor.

Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği 3. sınıf öğrencisi Dinçer Can Demirkılınç, danışmanlık veya yatırım bankacılığı alanında kariyer planı hayal eden bir genç. "Üniversitedeki eğitim hayatım boyunca farklı ilgi alanlarımın olduğunu fark ettim" diyen Demirkılınç, Bir Gün CEO programı kapsamında Türkiye'nin sanayi devlerinden Kale Grubu'nun Yönetim Kurulu Başkanı Zeynep Bodur Okyay ile bir günü birlikte geçirdi. Demirkılınç, en fazla dijital dönüşüm toplantılarının ilgisini çektiğini söylüyor. Zeynep Bodur Okyay ise Demirkılınç'a aktardıklarının yanında, gençlerden öğrenmesi gereken birçok konu olduğunu gördüğünü belirtiyor ve "Karşılıklı ilham aldığımız ve beslendiğimiz bir öğrenme süreci oldu" diye konuşuyor.
Kale Grubu'nun Yönetim Kurulu Başkanı Zeynep Bodur Okyay ve Dinçer Can Demirkılınç'la geçirdikleri bir günün sonunda karşılıklı edindikleri deneyimleri konuştuk:

Birlikte geçirdiğiniz tüm günün sizde oluşturduğu kazanımları nasıl tanımlarsınız?
Zeynep Bodur Okyay: Dünyada ve ülkemizde bütün paradigmaların hızla değiştiği bir dönemi yaşıyoruz. Önümüzdeki 20 yılda geçmiş 300 yılda yaşanılan değişime denk bir değişim yaşanması bekleniyor. Böyle bir dünyada yeni bir liderlik anlayışına ihtiyaç olduğu çok açık. Nesiller arasında iletişim, etkileşim çok mühim. Bu programla geleceğin lider adayları, bugünden, liderlerin ne tarz sorunlarla karşılaştığını, hangi şartlar altında karar almak durumunda kaldıklarını, problemlerin üstesinden nasıl geldiklerini yaşayarak deneyimleme imkanı buldu. Bu bir günün, gençlerin hayatı doğru okumalarına yardımcı olacağını, önlerine yeni ufuklar açacağını, geleceklerini şekillendirmelerine katkı sağlayacağını düşünüyorum. Deneyimli taraf olarak aktardıklarımızın yanında, bizler de yeni dünya düzeni, geçerli paradigmalar konusunda gençlerden öğrenmemiz gereken birçok konu olduğunu bir kez daha görmüş olduk. Karşılıklı ilham aldığımız ve beslendiğimiz bir öğrenme süreci olarak nitelendirebiliriz.
Dinçer Can Demirkılınç: Her gencin yaşaması gereken bir gündü diyebilirim. Çok erken zamanda çok büyük organizasyonların nasıl yönetildiğini ve sürekliliklerini nasıl sağlayabildiklerini görebiliyorsunuz. Günümün her anı dolu ve bir o kadar keyifliydi. Gün içindeki dijital dönüşüm konulu toplantılarımız ilgi alanım olduğundan benim için keyifliydi aynı zamanda çok fazla da bilgi öğrendim. Kale Grubu benim için o kadar çeşitli etkinliklerle dolu bir program ayarladığı için çok farklı alanlardan çok farklı insanlarla tanışma fırsatım oldu. Kale Grubu'nda gün boyu öğrendiklerim ve aldığım tavsiyeler hayatıma yön verecek değerdeydi. Kale Grubu'nun sadece iş hayatı değil insanların hayatlarına dokunmak için ne kadar uğraştığını görmek benim için çok anlamlıydı. Günün her anı ülkemizin böyle bir değere sahip olduğu için çok mutluydum ve gurur duyuyordum.

Genç lider adaylarında sizi şaşırtan ne oldu?
Zeynep Bodur Okyay: İletişimde bulunduğumuz gençlerde soru sorma iştahı, öğrenme merakı, fırsat ve risk algısı, geleneğe saygıyla birlikte yenilikçi bir gelecek vizyonu gördüm. Tutkularıyla ve cesaretleriyle fark yaratacak lider adayları onlar.

Yeni lider adayları ile benzer ve farklı yanlarınız, liderliğe bakış açılarınız neler?
Zeynep Bodur Okyay: Halihazırda bir liderden beklenen yetkinliklerin pek çoğu gelecekte önemini yitirecek. Ancak iyi liderlik kişileri, ekipleri, süreçleri, kısaca ilişkileri ve işleri esnek bir şekilde yönetme becerisi olarak her zaman geçerliliğini koruyacak. Teknolojik dönüşüm, liderliği de yeniden şekillendirdi. Bugün artık veriye dayanmadan, veri analizinden yola çıkmadan liderlik yapmak mümkün değil. Endüstri 4.0,

artık hiyerarşinin önemini de azaltıyor ve kolektif liderliğe geçişi zorunlu kılıyor. Bu da ekiplerin önemini artırıyor. İnsana yatırım yarın da belirleyici etmen olacak. Dijitalleşmenin sırrı analog; yani başarılı bir dijital dönüşümün yolu insandan geçiyor. Kolektif liderliğin önemi artacağı için yeni dönemde liderlerin ana fonksiyonları, yönettikleri ekiplere ilham vermek, etik ve performans olarak daha yükseğe çıkmalarını sağlayacak ortam oluşturarak onların potansiyellerini bütünüyle gerçekleştirmeleri için inovasyon kültürünü yaratmak olacak. Belirsizliği yönetemeyen liderlerin, değişimi başaramayan şirketlerin ayakta kalması giderek zorlaşacak. Farklı disiplinlerden gelen, farklı kaynaklardan beslenen kişilerin bir araya gelip güç birliği yaptıklarında büyük etki yarattıklarını düşünüyorum. Lider adayları ile öğrenme tutkumuz ve hayata karşı merakımız örtüşüyor.

Bu programdan sonra neyi farklı yapmaya karar verdiniz?

Zeynep Bodur Okyay: Bu program benim için genç lider adaylarıyla sinerjiyi artıracak projeleri ve fırsatları çeşitlendirme konusunda ilham verici oldu.

Dinçer Can Demirkılınç: Kesinlikle Bir Gün CEO programı hayatımın dönüm noktalarından bir tanesi oldu. Edindiğimiz bilgileri, yöntemleri hayata nasıl geçireceğimize dair her zaman kafamda soru işaretleri olurdu. Programdan sonra büyük organizasyonlardaki bilgi akışı ve sistemlerin nasıl yönetildiğine dair bolca fikrim oldu. Gün boyunca değişen teknolojiye göre kendimizi nasıl geliştirmemiz ve çok önemli kararları nasıl almamız gerektiği konularında farkındalık edindim.

Geleceğin dünyasında hayatta kalabilmek için ne yapmak gerekiyor?

Zeynep Bodur Okyay: İnsanı makineler karşısında ayrıcalıklı kılan üç özellik var: Empati, yaratıcılık ve sorun çözme. Bu beceriler, geleceğin dünyasında hayatta kalabilmek için bir tür "evrensel okuryazarlık". Dördüncü özellik de merak. Tutkulu bir şekilde merak duymak... Soru sormak, yeni bir şeyler öğrenmeye istekli olmak. İşte bunlar bence belirsizlik dolu karanlık tünellerde, kaygan zemin ve çamurlu sularda yeni kuşağın pusulası olacak yetkinlikler...

DİNÇER CAN DEMİRKILINÇ / ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTE MAKİNA MÜHENDİSİ ÖĞRENCİSİ

PROGRAM NELER KATTI?

Her zaman öğrenmeyi ve uluslararası çalışmayı sevdiğim için danışmanlık veya yatırım bankacılığı alanında bir kariyer planı hayal ediyordum. Üniversitedeki eğitim hayatım boyunca farklı ilgi alanlarımın da olduğunu fark ettim. Sorun çözmeyi, yeni fikirler üretmeyi ve kodlamayı ne kadar çok sevdiğimi gördüm. Bu yüzden disiplinlerarası çalışabileceğim, her daim kendime yeni bilgiler katabileceğim bir alanda olmak istiyorum. Kariyerimde daha çok programlama öğrenmem gerektiğini fark ettim, çünkü günümüzdeki sistemler her gün gelişiyor ve bizim de bu değişikliklere ayak uydurmamız gerekiyor. Şirketlerin girişimcilik kültürünü benimsemesi gerektiğini ve bu alanda çok fazla işler başarabileceğimi fark ettim. Kariyerimde işin geliştirme, girişimcilik ve yeni fikirler üretme tarafında olmam gerektiğini anladım. İlerleyen zamanlarda yeni değerler yaratmamız gerekiyorsa, hayatımızda bazı riskler almalıyız, çünkü gelecekte şirketlere, start up'lara yön verecek kişileriz. Bunun için eğitimimin geri kalanında kodlama ve girişimcilik alanında çok fazla araştırma yapmam gerekiyor.

"FARKLI DİSİPLİNLERDE BİLGİ EDİNMEK ÖNEMLİ"

Türkiye'nin BT sektöründe önde gelen şirketlerinden KoçSistem'in Genel Müdürü Mehmet Ali Akarca, nesiller arasında iş yapma kültürünün çok önemli olduğunu söylüyor. Koç Üniversitesi Endüstri Mühendisliği & Uluslararası İlişkiler çift anadal 3. sınıf öğrencisi Deniz Tokmakoğlu ile geçirdiği bir günün ardından çok büyük kazanımlar elde ettiğini belirtiyor. Deniz'in pek çok sektöre dair bilgi sahibi olmasından etkilendiğini belirten Akarca, "Yeni neslin farklı disiplinlerde bilgi ve becerilerini geliştirmesi çok önemli" diye konuşuyor.

"Deniz'le vakit geçirdikten sonra Türkiye ve Türk şirketleri açısından kendimi daha şanslı hissettim."
Bu sözler, Koç Üniversitesi Endüstri Mühendisliği & Uluslararası İlişkiler çift anadal 3. sınıf öğrencisi Deniz Tokmakoğlu ile bir gün geçiren KoçSistem Genel Müdürü Mehmet Ali Akarca'ya ait. Akarca Bir Gün CEO programı sayesinde kendi tecrübelerini genç nesillere aktarabildiğini hissettiğini söylüyor.
Bu program sonunda tersine mentorluk kavramının ne kadar önemli olduğunu da anladığını belirten Akarca, sözlerini şöyle sürdürüyor:
"Genç nesillerin açık fikirli olması ve yeni nesil teknolojilere anında adapte olabilmesi ilham verici. Bizler, yetişen yeni neslin dinamiklerini öğrenmeli, farklı düşünme tarzlarını anlamalı ve onlarla birlikte ahenk içinde çalışabilmeliyiz. Girişimcilik platformumuz TechSquare çalışmaları hakkında gerçekleştirdiğimiz toplantıda, Deniz'in bana verdiği bir geri bildirim, bizim toplantıda yakalamadığımız bir konuydu. Bu da programın ne kadar önemli olduğunu gösteriyor."
KoçSistem Genel Müdürü Mehmet Ali Akarca ve Deniz Tokmakoğlu geçirdikleri bir günün sonunda elde ettikleri tecrübeleri şöyle anlattı:

Birlikte bir gününüz nasıl geçti?
Koç Üniversitesi Endüstri Mühendisliği /Uluslararası İlişkiler çift anadal öğrencisi Deniz Tokmakoğlu ile sabah buluştuk. Şirketimizde yeni duyurduğumuz Koç Akademi lansmanına birlikte katıldık. Ardından Deniz, İK yöneticimizle görüşerek şirketimizdeki kariyer olanakları ve insan kaynaklarına bakış açımıza dair bilgi aldı. Gün içinde Deniz, genel müdür yardımcımızla görüşmeler gerçekleştirdi. Veri merkezini ve güvenlik operasyon merkezini ziyaret ederek, teknoloji odağındaki çalışmalarımıza dair sahada bilgi edindi. Günün devamında Girişimcilik platformumuz TechSquare çalışmaları hakkında gerçekleştirdiğimiz toplantıda, Deniz'in yaklaşımı, bana verdiği geri bildirimler benim için çok anlamlıydı. Bu toplantıda, kendisinin bana verdiği bir geri bildirim, aslında bizim toplantıda yakalamadığımız bir konuydu. Bu da programın ne kadar önemli olduğunu gösteriyor, çünkü değişik bakış açılarından farklı perspektiflerden bakmak bizler için çok önemli.

Bir Gün CEO programı hakkında neler düşünüyorsunuz?
Programı ilk duyduğumda çok heyecanlandım ve özel bir şekilde tasarlanmış bir program olduğunu düşündüm. Sadece şirketimiz KoçSistem açısından değil aynı zamanda Türkiye açısından da önemli bir program olduğunu düşünüyorum. Aynı zamanda kurumsal olarak da bu

tür programların daha da genişleyerek geniş kitlelerde daha çok öğrenciyle beraber yapılması gerektiğine inanıyorum. Program kapsamında Deniz Tokmakoğlu ile bütün bir günü birlikte geçirdik ve çok keyifli bir gündü. Deniz'in gün içinde birlikte deneyimlediğimiz konulara bakış tarzı ve toplantılarda bana sorduğu sorular benim için çok zihin açıcıydı.

Tersine mentorluk alıyor musunuz? Bu anlamda bir katkı sağladı mı size?
Bu programdan önce tersine mentorluk almadım, fakat Bir Gün CEO programıyla birlikte bu konunun bizler için ne kadar önemli olduğunun farkına vardım. Genç nesillerin açık fikirli ve yeni nesil teknolojilere anında adapte olması ilham verici. Bizler yetişen yeni neslin dinamiklerini öğrenmeli, farklı düşünme tarzlarını anlamalı ve onlarla birlikte ahenk içinde çalışabilmeliyiz. Ayrıca farklı jenerasyonları bir araya getirme odaklı olan bu programda, karşılıklı iletişimimizi güçlendirirken geleceğin iş hayatı dinamikleri hakkında özgün bir tecrübe kazandım. Deniz'in de teknoloji sektörü dinamiklerini görme fırsatı yakaladığını düşünüyorum.

Yeni kuşağın iş dünyasına bakış açısıyla ilgili neler öğrendiniz?
Deniz'in sürekli kendini geliştiriyor olması ve pek çok sektöre dair bilgi sahibi olması etkileyiciydi. Bu da esasında Odgers Berndtson'un Bir Gün CEO programına geleceğin liderlerini seçtiğini gösteriyor. Deniz'le vakit geçirdikten sonra Türkiye ve Türk şirketleri açısından kendimi daha şanslı hissettim. Bu tür programların artarak devam etmesi gerektiğini düşünüyorum. Bizlerin kendi tecrübelerimizi kendi yaşadıklarımızı genç nesillere aktarabiliyor olabilmemiz lazım. KoçSistem olarak baktığımızda çalışanlarımızın yüzde 70'i zaten Y jenerasyonu, çok genç bir şirketiz. Dolayısıyla Deniz gibi arkadaşlarımız da devamlı bizlere katılıyor. Bu konu nesiller arasında beraber çalışmak beraber iş yapmak kültürü açısından çok büyük öneme sahip. Öğrencilere farklı disiplinlerde bilgi ve becerilerini geliştirmelerini, meraklı ve sorgulayan bireyler olmalarını tavsiye ediyorum.

DENİZ TOKMAKOĞLU / KOÇ ÜNİVERSİTESİ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ & ULUSLARARASI İLİŞKİLER ÇİFT ANADAL ÖĞRENCİSİ

HEDEFİNİ PERÇİNLEDİ

- **BİR GÜN NASIL GEÇTİ?** "Tahmin ettiğimden daha samimi, içten ve sadece kariyer alanında değil, hayat alanında çok fazla şey öğrendiğim dolu dolu bir gün geçirdim. Günün en güzel tarafı ise bana bu süreci bir günle sınırlı bırakmayacak bir idolü tanıma şansı vermesiydi.
- **NELER KATTI?** Özellikle teknoloji alanında değerlendirilebilecek çok fazla fırsat olduğunu, Türkiye'nin de bu açıdan gelişime açık bir pazar olduğunu fark ettim. Buna ek olarak bir şirket yöneticisi olmanın tahmin edilenden daha zor ve fedakarlık gerektiren bir iş olduğunu anladım.
- **KARİYER HEDEFİ** Uluslararası bir platformda, farklı ülke ve kültürlerden farklı insanlarla çalışabileceğim pozisyonlarda bulunacağım kariyer seçeneklerine yönelik bir hedefim vardı. Bu hedefim değişmek yerine gelişti diyebiliriz. Bahsettiğim gibi teknoloji alanının gelişmeye çok açık olduğunu fark ettikten sonra kariyerime de bu noktaya ağırlık vererek devam etmeyi düşünüyorum."





“GENÇLERDEN ÖĞRENMEYİ ÇOK SEVİYORUM”



Netaş, AR-GE ve inovasyonu odağına alan bir şirket. Girişimcilik ekosisteminin gelişmesi için önemli yatırımlar da yapıyor. Netaş CEO'su Müjdat Altay, Bir Gün CEO programında ODTÜ'lü Mertcan Gül ile eşleşti. "Kendimi Mertcan'ın gözünde yaşamak istedim" diyen Altay, gençlerden öğrenmeyi çok sevdiğini söylüyor.

Netaş, 50 yıllık bir teknoloji şirketi... Hem kendi içinde girişimciliği desteklemek hem inovasyon ve AR-GE kültürünü geliştirmek için önemli çalışmalar yürütüyor. Netaş Wesley Clover Teknoloji Fonu'yla (NWCTF) start up'lara destek veriyor. Netaş'ın 2 bin çalışanının 850'sini AR-GE mühendisleri oluşturuyor. Şirketin yaş ortalaması ise 30. "Gençlik bizim kültürümüzde var" diyen Netaş CEO'su Müjdat Altay, Odgers Berndtson'ın 10 yıldır global düzeyde yürüttüğü sosyal sorumluluk programının bir parçası oldu ve ODTÜ'de endüstri mühendisliği öğrencisi Mertcan Gül'le bir gün geçirdi. Altay'la hem Netaş'ın stratejilerini hem bu projenin detaylarını konuştuk:

Bu programa katılmaya nasıl karar verdiniz?

Netaş, 50 yıllık bir kurum. Türkiye'de kurumsal ve sağlam bir geleneğimiz, geçmişimiz var. Diğer taraftan bakınca genç bir kurum. Yaş ortalamamız 30. 850 civarında AR-GE mühendisimiz var. Teknoloji fonumuzla gençlere destek veriyoruz. Gençlik bizim kültürümüzde var. Buna mecburuz çünkü çalıştığımız sektör bilgi iletişim teknolojileri. Orada AR-GE yapabilmek için gençlerin fikir ve görüşlerine ihtiyaç var. Bu program temelinde bunu taşıyor. Bu nedenle keyifle girdik bu projeye.

Bugün neler yaptınız?

Bugün normal şirket rutinimizi yaptık. Ben kendimi Mertcan'ın gözünde yaşamak istedim. Onun fikirlerini aldım tüm gün boyunca. Ben gençlerden öğrenmeyi seviyorum. İki çocuğum var. Kızım 35, oğlum 28 yaşında. İkisi de kariyerlerinde güzel noktalara geldiler. Ben onlardan devamlı fikir alıyorum. Ama hiçbiriyle bir bütün günü geçirmemiştim. Sabah ana toplantımız vardı, güne başlama toplantısı sadece pazartesi günleri yapıyoruz. Pazartesi benim toplantı günüm.

İlk toplantıları kiminle gerçekleştirdiniz?

Benim çok önemsediğim bir şey kaynak. O nedenle de iki kişi Netaş'ın değerine değer katıyor. Bunlardan biri CFO'muz parayı yönetiyor. Diğeri de CPO'muz, o da insanı yönetiyor. Pazartesi sabahları Türkiye'de ve dünyada insan kaynakları, Netaş'ın para durumu, Türkiye'de para politikaları ve dünyada para politikalarını konuşuyoruz. Mertcan bu toplantının başına katıldı. Saat 9.00'da normal icra kurulu toplantısına geçtik. Ardından icra kurulu üyeleriyle günü değerlendirdik. Sonra 15 dakika Mertcan'la icrayı değerlendirdik. Ardından Netaş Wesley Clover Teknoloji Fonu'na geldik. Burada Mertcan start up'larla tanıştı. Onlardan üçüyle ortak bir şey yapma imkanı çıktı. Önümüzdeki dönemde bununla ilgili irtibatta kalacaklar.



MERTCAN GÜL / ODTÜ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ 3. SINIF ÖĞRENCİSİ



"GİRİŞİMİMİZİ BİRLİKTE GELİŞTİRECEĞİZ"



"Daha önce Mercedes'te staj yapmıştım ama bu çok farklı bir deneyim oldu. CEO ile bir günü geçirmek çok heyecan vericiydi. Netaş'la eşleşmeden önce Müjdat Bey'i bilmiyordum. Çok değerli bir insan olduğunu gördüm. İdolün kim dediklerinde artık Müjdat Bey'in ismini vereceğim. Bugün benim için pek çok açından farkındalık yaratan bir gün oldu. Öncelikle Netaş ekibi bir harmoni içinde çalışıyor. Bu kadar büyük bir şirket için bu çok zor. Netaş'ta finans, AR-GE'yi biliyor. Bu toplantılarla oluyor ama yeterli değil. İnsanlar arasında bir kültür olması gerekiyor. Bilgi akışının çok önemli olduğunu gördüm. Son stajımdan sonra kurumsal şirketlere küsmüştüm. Ben robotlaşmamaya çok önem veriyorum. Yaptığınız işte bir değer yoksa, farklılık katamıyorsanız sizin yerinize bir robot çalışabilir. Bu nedenle kurumsal bir şirkette çalışmak istemiyordum ama Netaş'ta bunun böyle olmadığını gördüm. Her birimden inovasyon çıkabiliyor. Bugün benim için farklı bir anlamda da önemli. Ben aynı zamanda bir girişimciyim. Restearn isimli bir sadakat kart uygulaması girişimimiz var. İki yıl üzerinde çalıştık ve sonunda başarılı oldu. Bu girişimi geliştirmek açısından da benim için çok faydalı bir program oldu."

"PROGRAMI FIRSAT OLARAK GÖRDÜK"

Nobel İlaç CEO'su H. Hakan Şahin, Odgers Berndtson Türkiye'nin düzenlediği Bir Gün CEO programında Bilkent Üniversitesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü'nden Eray Ulaş Bozkurt ile bir gün geçirdi. "Eray, bize farklı bakış açıları kattı" diyen CEO, genel müdürlük binasındaki boş katları onun önerisiyle sosyal bir alan haline getireceklerini söylüyor. Hakan Şahin, "Genç nesli ilaç sektörüne çekmede yaşadığımız zorluklar nedeniyle bu programı onlara kendimizi doğru aktarma noktasında fırsat olarak gördük" diyor.

Nobel İlaç, kurum vizyonunu çağın gereklerine uygun olarak yenilemeye önem veren bir şirket. Liderlik yapısından paydaşlarla ilişkiye ve çalışanlarla kurulan iletişime kadar her noktada daha iyinin peşinde olan Nobel İlaç, genel müdürlük koltuğuna 4 yıl önce H. Hakan Şahin'in oturmasıyla genç nesli de odağına aldı. "Nobel İlaç'ın organizasyon sağlık endeksini araştırdık ve çıkan sonuçların ardından organizasyon yapımızı daha genç ve çevik hale getirme, Nobel'i insanların tutkuyla çalıştığı bir şirket yapma gibi hedefler belirledik" diyen Hakan Şahin, bunun yolunun gençlerden geçtiğini söylüyor. Genç nesli ilaç sektörüne çekmek ve onlara Nobel'i doğru anlatmak için çalışmalar yapan şirket, bu kapsamda Odgers Berndtson Türkiye'nin düzenlediği Bir Gün CEO programına katıldı ve Bilkent Üniversitesi Moleküler Biyoloji ve Genetik Bölümü üçüncü sınıf öğrencisi Eray Ulaş Bozkurt ile bir gün geçirdi. İkili, birlikte toplantılara katıldı, sunumları dinledi, farklı etkinlikleri deneyimledi. Hakan Şahin ile bu bir günde neler yaptıklarını, ne gibi geri dönüşler sağladıklarını konuştuk:

Bir Gün CEO etkinliğine katılmanız yönündeki teklif size nasıl geldi?
Odgers Berndtson Türkiye ile kurumumuza yeni arkadaşlar kazandırma ve şirket içerisindeki kariyer planlama konularında beraber çalışmalar yürütüyoruz. Geçen yıl Odgers Berndtson Türkiye Yönetici Ortağı Ayşe Öztuna Bozoklar, Odgers Berndtson'ın yurt dışında hayata geçirdiği bu programı, Türkiye'de yapmayı düşündüğünden bahsetti. Biz de programa dahil olmak istediğimizi aktardık. Bu programın fırsatlar sunacağını öngördük.

ERAY ULAŞ BOZKURT / BİLKENT ÜNİVERSİTESİ MOLEKÜLER BİYOLOJİ VE GENETİK BÖLÜMÜ 3. SINIF ÖĞRENCİSİ



"ÖZEL SEKTÖRE OLAN ÖNYARGIM KIRILDI"



TECRÜBE FIRSATI Bir Gün CEO programından üniversitenin kariyer merkezi aracılığıyla haberdar oldum. İş hayatına atılmadan ilaç sektörünü tanımak ve tecrübe kazanmak istiyordum. Akademiyi gözlemlemiştim ama özel sektörü ve kurumsal tarafı hiç tecrübe edememiştim. Case study'lerden oluşan birkaç aşamadan geçtim ve kabul edildim.

FARKINDALIK Günlük programı okuduğumda biraz şüpheliydim. Örneğin, perakende satış toplantısı çok ilgi çekici gelmemişti. Çünkü moleküler biyoloji ve genetik ile satışı pek bağdaştıramamıştım. Ama toplantılara katılınca işin farklı kollarını da görme fırsatı yakalamış oldum. Özel sektörde çalışırsam moleküler biyoloji ve genetiği şirketin satış ve pazarlama stratejileriyle entegre etmem gerektiğini fark ettim. Biri olmadan diğerinin de olamayacağını gördüm. Bu sayede özel sektöre olan önyargım kırıldı diyebilirim.

OLUMLU İZLENİMLER Akademide ve kurumsalda çalışabileceğim çok alan var. Nobel İlaç sayesinde ilaç sektörünü deneyimledim, özel sektördeki işleyişi izledim. Oldukça olumlu izlenimler edindim. Bu nedenle üniversiteli arkadaşlarıma da böyle programlara katılmalarını öneriyorum. Denemekten hiçbir zarar gelmez. Üniversiteyi bitirmeden tecrübe edinmek, farklı iş alanlarını görmek gerek.

Nasıl fırsatlar bunlar?
Anketlere göre, ilaç sektöründe çalışmak isteyen gençlerin sayısı azalıyor. Türk ilaç şirketi sayısının azalması, gençlerin Türk şirketlerinde AR-GE'de fırsat bulamayacaklarını düşünmeleri ve Türkiye'nin biyoteknolojide geride kalması nedeniyle bu alanda çalışmak isteyen gençlerin yurt dışına yönelmesi, bu sonuçta önemli etkenler. Bu nedenle genç arkadaşlara ulaşma hedefini odağımıza aldık. Genç nesli ilaç sektörüne çekmede yaşadığımız zorluklar nedeniyle bu programı onlara kendimizi doğru aktarma noktasında fırsat olarak gördük.

Bu amaçla başka çalışmalar yapıyor musunuz?
Nobel'in liderlik yapısı, paydaşlarla iletişim, genç neslin isteklerine bakışı gibi noktaları içeren organizasyon sağlık endeksini araştırdık. Bu araştırmanın sonuçlarının ardından kendimize uzun vadeli bir ödev çıkardık. Nobel İlaç'ın organizasyon yapısını daha genç ve çevik hale getirme, burayı insanların tutkuyla çalıştığı bir şirket yapma gibi hedefler belirledik. Bu hedeflere başarıyla ulaşabilmek için şirket yapısını, kültürünü, vizyonunu sorgulayacak ve bu konularda öneriler sunacak genç arkadaşlara ihtiyacımız olduğunu fark ettik.
Genç nesli şirkette tutmak zor ama ancak ben bu durumun daha çok şirketlerin politikalarından kaynakladığı kanaatindeyim. Bu yüzden de Nobel'in genç nesle doğru hitap eden, onlara fırsatlar sunan bir şirket haline getirmeyi misyon olarak belirledik. Bu amaçla birçok üniversiteye gittik, kariyer günlerine katıldık. Bu yıl Milli Olimpiyat Komitesi'nin fair play sponsoru da olduk.

Eray Ulaş Bozkurt ile eşleşme nasıl oldu?
Biyoteknoloji alanında yatırımları olan bir şirketiz. Bu nedenle bu programda, bu konuyla bağlantılı alanlarda okuyan bir öğrenciyle birlikte yer almak istedik. Eray'ın akademik bölümü, moleküler biyoloji ve genetik. Bu bölüm bizim yaptığımız 40 milyon Euro'luk yatırımla da örtüşüyor. Ayrıca bölümü nedeniyle belki ileride Eray ile çalışabiliriz diye de düşündük. Aynı şekilde 'Eray okulunda bizim fahri elçimiz olur. Bizi arkadaşlarına anlatır ve onlara staj olanağı sağlayabiliriz' gibi düşünceler de hep aklımızdaydı. Sadece bir gün ile sınırlı tutmadık ve bu programa getirileri açısından daha uzun vadeli baktık. Eşleşme de bu düşüncelerimize uygun şekilde gerçekleşti.

Birlikte neler yaptınız?
Eray ile Nobel'in aylık satış ve pazarlama değerlendirme toplantılarına katıldık. Öncelikle tüketici sağlık grubunun performans sunumunu izledi. Ardından diğer ilaç gruplarının performansları hakkında bilgi edindi. Reçete pazar payımızı artırmak için hangi stratejilerle hareket ettiğimiz ve başka farklı neler yapmamız gerektiği üzerinde durduğumuz toplantıya da katıldı. Birlikte Acıbadem Üniversitesi'ne gittik. Nobel İlaç olarak üroloji alanında, hocalarımızla beraber öğrencilere robotik cerrahi kursu veriyoruz. Bu kursa katıldık. Milli Olimpiyat Komitesi'nde fair play ile ilgili düzenlenen basın toplantısına da girdik. Genel müdürlüğe döndükten sonra ise biyoteknolojide devletin başlattığı ve bizim de dahil olduğumuz projede çalışan arkadaşlarla bir araya geldik.

Bu bir günün size nasıl bir katkısı oldu?
Geçen yıl Nobel'in başarılı mümessilleriyle Saraybosna'daki Nobel'i ziyaret etmiştik. Bu ziyaret esnasında oradaki Nobel'in Saraybosna'nın en yüksek binasında bir tırmanma yarışı düzenlediğini gördük. Tırmanma sporu, dizlere yüklenilerek yapılıyor. Bizim de buna yönelik güçlendirici ürünleriniz var. Bosna'dan dönüşümüzde Türkiye'de de dize yüklenilen bir spor organizasyonu yapabilir miyiz diye düşünmüştük. Bünyemizde ürettiğimiz ilaçlar hakkında Eray ile konuşurken bunu da paylaştım ve Eray da üniversitelerin spor festivallerine katılıp stant açarak ürünlerinizi tanıtabileceğimizi söyledi. Bu, daha önce düşünmediğimiz bir seçenekti. Eray sayesinde gündemimize aldık. Eray'dan da alığımız geri dönüşlerle şu an boş olan ikinci ve üçüncü katlardan birini çalışanlarımız için sosyal alan haline getirme konusuna yoğunlaşmaya da karar verdik. Yine Eray bana birtakım bitkilerden parfüm yapma konusunda farklı teknolojiler kullanarak daha ekonomik şekilde esans üretileceğine dair bilgiler aktardı. Böylece bize farklı bir bakış açısı daha kattı.



"YARININ LİDERLERİNİN HAYALLERİNİ DİNLEDİK"

Bir Gün CEO programı Odgers Berndtson tarafından dünya çapında gerçekleştiriliyor. Programın uygulandığı 13'üncü ülke ise Türkiye oldu. Odgers Berndtson Yönetici Ortağı Ayşe Öztuna Bozoklar, programı sıra dışı bir sosyal sorumluluk projesi olarak tanımlıyor. Programla yarının liderlerinin gelecek hayallerini ilk ağızdan dinlediklerini aktarıyor. Programı ve detaylarını ise aşağıdaki yazısında şöyle değerlendiriyor.

"Bir Gün CEO programı, sıra dışı bir proje oldu. Programı ülkemize getirmek için öncesinde 3 yıla yakın bir süre hazırlandık. Niye bu kadar özen gösterdik? Çünkü dahil olacak herkesin bu yolculuk boyunca eşsiz bir deneyim yaşamasının kritik olduğuna inandık. Türkiye'nin alanında lider kuruluşlarından vizyoner, rol model CEO'larla ve pırıl pırıl genç lider adaylarıyla birlikte yolculuk boyunca her günü yeniden tasarladık. Bozduk, yeniden yaptık. Yaptık, değiştirdik. Türkiye'nin meselelerine de çözüm oluşturabilmesi için birlikte yapılandırdık. Herkes bu tasarımın parçası oldu. CEO'larımız değerli zamanlarını, deneyimlerini ve bilgeliklerini hiç tereddüt etmeden vakfetti. Bunu yalnızca kendi şirketlerinin geleceği için değil daha ötesi için, ülke ekonomimizin ve iş dünyamızın geleceği için yaptılar. Bana göre gerçek anlamda sorumluluk almak budur. CEO'larımızın ve genç lider adaylarının iş birliği yapma, öğrenme ve paylaşma istekleri hepimize ilham kaynağıydı.

Küresel ekonomide derin değişim süreçleri yaşanıyor, tüm dünyada kırılganlık ve karşılıklı etkileşim artıyor. Belirsizlik, bilinmezlik ve değişimin sürekliliği tüm yönetim ortamlarını zorluyor. Yarının dünyasını öngörmenin neredeyse imkansız olduğu bu ortamda yönetici olmak isteyen gençler, kendilerini nasıl hazırlamalı? İş dünyamızın sorunlarını ve fırsatlarını nasıl görüyorlar? Gelişimlerini nasıl hızlandırabilirler?

Türkiye bugün dünyanın en büyük 20 ekonomisinden biri. Ne var ki yüksek potansiyele sahip gençlerimizin ekonomik sistemlerimize daha hızlı entegre olmaları gerekiyor. Erkenden yeteneklerini ortaya koyup daha etkin bir şekilde şirketlerimizde 'fark yaratacak, geleceği şekillendirecek' yöneticiler olmaları için gençlerimize fırsat verdiğimiz ölçüde ekonomik gelişimimizin güçlenerek sürmesine katkı sağlayabiliriz.

YENİ MODEL

Kaybedecek vaktimiz yok. Bugünün ve yarının liderlerinin uyum içinde bir arada çalışabilmesi, birbirlerinden öğrenebilmesi ve birbirlerinin bakış açısını zenginleştirmesi için farklı modellere ihtiyaç var. Sürdürülebilir gelişim ve yüksek performans için 'ortak akılla hareket etme' zorunluluğumuz ortada. Farklı kuşakların birbirlerinin görüş açısıyla beslenerek etkin bir şekilde birlikte çalışması, bu ortak akılla hareket etmenin en önemli boyutlarından biri. Fırsatları doğru değerlendirmek, tehditlerin üstesinden gelebilmek için herkesin, hem kurumsal hem şahsi boyutta, sorumluluk üstlenmesi, cesur ve

DOĞA CAN COŞAR / KOÇ ÜNİVERSİTESİ HUKUK BÖLÜMÜ 3. SINIF ÖĞRENCİSİ



ORTAK AKIL VE NESİLLER ARASI DİYALOG



FARKINDALIK YARATTI MI? Ülkemizde gençler iş dünyasını ve CEO'ları adeta Olimpos'un tanrılarına benzetiyor. Gençler için onlar ulaşılmaz bir noktada ve onların yerine geçebilmek bir ömre bedel. Oysaki yaşadığım bugün sayesinde bunun ne kadar haksız bir düşünce olduğunu gördüm. Esas olan gençlerin ve günümüz iş liderlerinin birlikte bir ortak akıl üretebilmesi. Gençlerin günümüz iş liderlerinden öğrenecekleri kesinlikle çok önemli tecrübeler olmakla birlikte günümüz iş dünyası liderlerinin de gençlerin bakış açısına ne denli ihtiyaç duyduğunu gördüm. Dolayısıyla asıl olanın bir tarafı yüceltmekten öte ortak aklı ve nesiller arası diyaloğu egemen kılmak olarak düşünüyorum.

KARİYER PLANIN NASIL? Bir kariyer planından öte kendime koyduğum bir öncelik var. Ben mutlu bir insan olarak yaşamak ve ileride topluma olan katkılarımla anılmak istiyorum. Eğer bu fırsatı bana bir şirketin sunacağını düşünürsem o kurumun altında, eğer bu yolu tek başına gitmem gerektiğine kanaat getirirsem de kendi girişimimle bu süreci tamamlamak istiyorum. Bu bir günlük deneyimde 4 CEO ile birlikte vakit geçirdim ve günlük tempoları karşısında çok şaşkınım. CEO olmanın ciddiyetle verilmesi gereken bir karar olduğunu anladım.



Odgers Berndtson Türkiye Yönetici Ortağı Ayşe Öztuna Bozoklar ve Koç Üniversitesi Hukuk Bölümü 3. sınıf öğrencisi Doğa Can Coşar, dünyaca ünlü besteci ve maestro Rob Kapilow, Odgers Berndtson Global Sporlar ve Medya Pratikleri Grubu Başkanı Simon Cummins ve Manchester United ve Inter Milan'da büyük dönüşümü gerçekleştiren uluslararası spor camiasının önemli isimlerinden Michael Bolingbroke ile geçirdikleri bir günde yetenek yönetiminde küresel trendleri ve son uygulamaları değerlendirdiler.

yenilikçi düşünce ve davranış şekillerini içselleştirerek 'elini taşın altına koyması' gerekiyor. Bir Gün CEO programı, bu konulara kamuoyunda dikkat çekmek, kurumlar ve bireyler nezdinde farkındalık yaratmak için atılacak önemli bir ilk adım. Genç arkadaşlarımızın gelecekten ne beklediğini birinci ağızdan duymak, birlikte ortak bir gelecek dönem yol haritası çizmek için oldukça faydalı bir süreç geçirdik. Bunu yaparken bugünün ve yarının liderlerini çok yakından dinleme, onlarla empati kurma fırsatımız oldu, iş birliği yapma ortamı sağlamanın ne kadar zor olduğunu yaşayarak deneyimledik ve bilinçli bir kurguyla çalışılmadığında gerçek olamayacağını tekrar gördük. Yetkin insanların bir araya gelerek ortak akılla geleceğin henüz adı koyulmamış problemlerine yönelik çözüm için çalışmasının bir versiyonunu yaşadık. Birbirimizi dinleyerek, çok doğru bir bilinçle, sorumluluk alarak, duygusal zeka, analitik stratejik bakış açısıyla problemleri doğru önceliklendirerek çalışmanın önemi bir kez daha ortaya çıktı.

"GENÇLERİN YAKLAŞIMLARI BİZİ GELİŞTİRDİ"

Bu karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşmaya yönelik bir programdı. Bizler genç arkadaşlarımızla deneyimlerimizi paylaşırken onlardan da nasıl bir gelecek hayal ettiklerini dinleme fırsatı bulduk. İşimiz her zaman doğru iş birliklerini sağlamak. Pırıl pırıl gençlerimizin farkı bakış açısıyla bizim görebildiğimizin ötesine olan bakışları ve yaklaşımları bizi de geliştirdi.
Her şeyin yüksek hızda seyrettiği, belirsizliğin yoğun yaşandığı iş dünyasında artık insanlar güven ve mana arayışında. Bu yüzden zaman yönetiminin ötesinde 'hakkını vererek çalışmak', insanların doğru iş birliklerini oluşturması, iyi uygulamaların devreye alınması gibi yaklaşımların da yine temeli güçlendirecek, kurumların yüzleştiği stratejik konular arasında yer alıyor. Şirket stratejisini bireysel düzeyde anlayarak, heyecan ve tutkuyla bu stratejiyi hayata geçirmek için üstün çaba sarf eden, beceri ve özgüvene sahip, iş sonuçlarını takip edip uygun düzeltici aksiyonları alabilen profiller ekiplerimizde fark yaratacak.
Şirketlerin de bu profilleri kazanmak ve elde tutmak için çalışmalar yapması kritik önem taşıyor. Diğer yandan, teknolojiyi organizasyonun içinde sadece bir departman olarak var etmektense dijitalleşmeyle tüm süreçlerine entegre eden, bununla besleyen şirketlerin önümüzdeki dönemde gerçek farkı yaratacağını görüyoruz. Ama yine vurgulamakta fayda var: Gelecek, teknolojiyi anladığı kadar insanları da anlayanların olacak.

"BU BİR KSS PROJESİDİR"

Yeni dönemde geleceğin liderlerine tavsiyem, kendilerini çok iyi tanımaları, ne istediklerini bilerek, gerçekten yapmaktan keyif alacakları alanları mümkün olduğu kadar erken belirlemeye yönelik çalışmaları yaparak fırsatları doğru değerlendirmeleri, kendilerini doğru, samimi, dürüst ifade etmeleri. Şunu da hatırlatmakta fayda var; artık şirketler adayların sadece CV'lerine değil, Facebook, Twitter, Instagram ya da LinkedIn gibi sosyal mecralardaki duruşuna, sosyal meselelere ilişkin bakış açılarına, paylaşımcı ve takım ruhunu yansıtıp yansıtmadıklarına da daha detaylı bakabiliyor. Doğru deneyimi kazanmaları ve bu deneyimlerini doğru değerlendirmeleri kritik. Özetle lider adaylarının kendilerini nasıl ifade ettiği ve nasıl gerçekleştirmek üzere bir çaba içinde olduğu da en az bir dil bilmeleri, mühendislik ya da sosyal bilimler bilgi ve becerileri kadar önemli.
Bir Gün CEO programı boyunca genç lider adaylarımızla yaptığımız çalışmalarda yeni neslin liderlerinin, yaratıcı olduğu kadar anlamlı ve yararlı işler yapmak istediklerini, bu sayede topluma, insanlığa değer katarak çalışmak istediklerini sık sık dile getirdiler. İşlerinde başarılı olmak kadar doğru insanlardan oluşan bir çevre oluşturarak, doğru iş birliği ortamı için taze bir bakış açısıyla konulara çözüm bulmak için sorumluluk almak ve bu sayede mutlu olmak, çevrelerine de umut kaynağı olabilmek bir o kadar önemli.
Bir Gün CEO programı, temelinde kritik bir sosyal sorumluluk projesidir. Tüm gençlerimiz ve katılımcı kurumlarımızın programın sosyal faydasına yoğun emek vererek sahip çıktıklarını görmek süreçte yaşanan yorgunlukları unutturdu, hepimizi çok mutlu etti, umut ve ilham verdi.
Bu vesileyle değerli deneyimlerini bizden esirgemeyerek bizleri süreç boyunca yönlendiren ve destek veren Danışma Kurulu Üyelerimiz Sayın Güler Sabancı'ya, Sayın Hüsnü Özyeğin'e, Sayın Arzuhan Yalçındağ'a ve Sayın Zeynep Bodur Okyay'a buradan da tekrar şükranlarımızı iletmek isterim."

“HAYALİMDEKİ GELECEĞİ ZİYARET ETTİM”

Sabancı Holding, Türkiye’de en genç yaş ortalamasına sahip gruplardan biri. Holdingin CEO’su Mehmet Göçmen, 65 bin çalışanı olan grubun yaş ortalamasının 34’ün altında olduğunu söylüyor. Gençlerle bir arada olmanın önemini vurguluyor. Ona göre genç yeteneklerle bağ kurmak gerekli. Göçmen’in Bir Gün CEO programı kapsamında bir araya geldiği Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü 3. sınıf öğrencisi Cihan Alper Çelikay ise yaşadıklarıyla yarını nasıl daha güzel yapabileceğini öğrendiğini söylüyor ve “Hayalimdeki geleceği ziyaret ettim” diye konuşuyor.

Sabancı Holding CEO’su Mehmet Göçmen ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü 3. sınıf öğrencisi Cihan Alper Çelikay, yoğun bir gündeme rağmen eşleşmelerini tamamladı.
Çelikay yaşadığı süreci, “İçinde bulunduğum bu program bana bugünün içindeki ayrıntılarla yarını nasıl daha güzel yapabileceğimi öğretti” diye tanımlıyor. Göçmen ise “Günün sonunda gençlerimiz ülkemizin geleceğine güvenen ve umudunu asla kaybetmeyen bir bakış açısına sahip olursa ben de bu projedeki amacımı gerçekleştirmiş olurum” diye konuşuyor.
İkili programın detaylarını anlatmak üzere sorularımızı şöyle yanıtladı:

Bir gün içinde neler yaşadınız?
Mehmet Göçmen: Türkiye 2040’a kadar yadsınamaz bir genç nüfus avantajına sahip. Bugün Türkiye sokaklarındaki nüfus, Almanya sokaklarındaki nüfustan 14 yaş daha genç. Yaklaşık 65 bin çalışanı bulunan Sabancı Holding’de de yaş ortalaması 34’ün altında. Bir Gün CEO programı vesilesiyle hocaları tarafından tavsiye edilen, özenle seçilmiş ve çok ciddi değerlendirmelerden geçmiş, her biri gelecekte bir şirketin üst düzeyinde görev alacak potansiyele sahip seçkin bir genç kuşakla yakından tanışma imkanı buldum. Bu süreçte şunu gözlemledim: Tüm sektörlerde değişen ve gelişen yeni iş yapma biçimleri ve dijital teknolojiye uyum sağlamak gençlerimiz için çok büyük avantaj. Çünkü bugünkü nesille benim neslim arasındaki fark, benim babam ile aramdaki nesil farkı gibi değil. Benimle Lala Mustafa Paşa arasındaki nesil farkı kadar. Yeni nesil “Kaç lira kazanacağım” diye sormuyor, “Mutlu olacak mıyım” diye soruyor. Bu nedenle gençleri anlayacak, dinleyecek ve Türkiye’yi geleceğe taşıyacak iş modellerini yaratmak çok önemli. Benim gençlerimize vermek istediğim en önemli duygu pozitif enerji ve umut.
Cihan Alper Çelikay: Öncelikle



CİHAN ALPER ÇELİKAY / ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ MAKİNA MÜHENDİSLİĞİ 3. SINIF ÖĞRENCİSİ

“BÜYÜK FIRSATTI”

Bu program bir üniversite öğrencisi için çok önemli bir fırsattı. Erken edinilen tecrübe ve öngörüler insanın hayatını yönlendirir. Bu program süresince edinilen tecrübeler de bu kategoride ilk sırada yer alıyor. Program süresince yalnızca yöneticilerden öğrencilere aktarılan tecrübelerin dışında öğrencilerin kendi arasındaki fikir alışverişi ve yine yöneticilerin bizlere aynı merakla ve istekle yönelttiği sorular bu programın yalnızca bir monologdan ibaret olmayıp, gerçekten şekillendirebileceği bir gelecek olduğunu gösterdi.





program benim için gelecekte hayal ettiğim kariyerimden parça parça günleri tecrübe etmek gibiydi. Diğer bir deyişle hayalimdeki geleceği ziyaret ettim. Program süresince Türkiye'nin en önemli şirketlerinin en önemli yöneticileriyle birçok etkinlik gerçekleştirildi. Başından sonuna kadar sürmekte olan bu programda yalnızca günümüzü değil geleceği, gelecekteki şirketlerin ve yapıların nasıl değişimlere uğrayacağını, bu değişimlerin nasıl yönetileceğini, en yüksek verimi almanın yöntemlerini birinci elden tecrübe ve münakaşa ettik. Bu deneyim ve öngörüler benim için geleceğin nasıl şekilleneceği hakkında ciddi ipuçları içeriyordu. Yapılan atölye çalışmaları ve buluşmalarda paylaşılan tecrübe ve tahminler hem gelecekteki yönetim biçimlerinin mimarlarını hem bu kurulların gelecekteki potansiyel üyelerini birleştirici nitelikteydi. Özetle içinde bulunduğum bu program bana bugünün içindeki ayrıntılarla yarını nasıl daha güzel yapabileceğimi öğretti.

Program hakkında neler düşünüyorsunuz?

Mehmet Göçmen: Sabancı Holding olarak genç yeteneklerle bağ kurup onları tanıyabileceğimiz her türlü platform bizim için çok kıymetli. Katılmaya ve katkıda bulunmaya gayret ediyoruz. Kuruluşundan bu yana, insan odaklı olmayı ve çalışanlarıyla fark yaratmayı amaçlayan Sabancı Holding olarak doğru insanlarla çalışmak, yetenekleri keşfedip iş dünyasına kazandırmak ve genç liderleri geleceğe hazırlamak her zaman öncelikli konularımız arasında oldu. Bir Gün CEO programını bu anlamda desteklemekten keyif aldık.

Programın nasıl bir katkısı oldu?

Mehmet Göçmen: Biz yeni dönemde kendimizi "Yeni Neslin Sabancı'sı" vizyonuyla tanımlıyoruz. Bu program da bize gençleri ilk ağızdan dinlemek, onların değişen iş yaşamının içindeki taleplerini, hassasiyetlerini öğrenmek ve anlamak açısından alternatif bir kanal ve inisiyatif olması açısından faydalı oldu.

Cihan Alper Çelikay: Çok önemli iki şeyi fark ettim program süresince. İlki yarını daha sağlıklı inşa edebilmek için bugünden çalışıp, düşünüp ve paylaşarak başlamanın gerekliliği. İkincisi ise sonsuz ihtimalleri değerlendirmek, bu ihtimaller içindeki nüansı görerek yarını inşa etmenin ne denli önemli olduğu.

Gençlerin bu tür programlara katılması onlara neler katıyor size göre?

Mehmet Göçmen: İnsan ömrü gittikçe uzuyor ve değişim gittikçe hızlanıyor. Dolayısıyla gençleri uzun bir yolculuk bekliyor. İş hayatına yeni katılan gençlerimiz artık bizlerden daha uzun dönemli planlar yapmak durumda. Okullarda edinilen bilgi ve yetkinlikler iş hayatı için ancak bir temel olabiliyor. Yalnızca bir pencere açıyor. Dolayısıyla bu uzun yolu hakkıyla yürümek isteyen ve niyeti olan gençlere yeni yollar açmak gerekiyor. Onları dinleyerek onlara en iyi yolu nasıl açacağımıza dair çok faydalı ipuçları elde etmek önemli. Tasarlanan programın güzel noktalarından biri karşılıklı bir öğrenme sürecini de içermesi ve böyle bir imkânı da sağlıyor olması. Bunu da önemli kazanım olarak değerlendiriyorum.

Gelecek planların arasında neler var?

Cihan Alper Çelikay: Öncelikle çok severek tercih ettiğim ve yine çok severek devam ettiğim bölümümü tamamlayarak iyi bir mühendis olmayı hayal ettim hep. Mühendisliğin güçlü yanı öngörülebilir yapılar tasarlayıp bunları işler halde tutmak. Bu, her ne sektörde çalışırsam çalışayım çok önemli bir hedef olarak konulacak önüme. Zira bu hedefi gerçekleştirmek dışında bu süreci yönetmek, daha kararlı bir yapı oluşturup aynı zamanda bu yapıyı daha verimli hale getirmek hedeflerim arasında.

Kariyerine dönük düşüncelerin değişti mi?

Cihan Alper Çelikay: Çok büyük bir değişimden öte daha iyi fark ettiğim bazı ayrıntılar oldu. Öncelikle program süresince bir araya geldiğimiz, paylaşımda bulunduğumuz her yöneticinin aslında çok iyi bir yönetici olmaktan başka aynı zamanda çok verimli bir takım oyuncusu olduğunu gördüm. Kısacası şunu çok daha iyi anladım ki hem gelecekte hem de bugün, bir kurulun lideri aynı zamanda o grubun bir üyesi. İşin mutfakta başladığını gördüm.

Geleceğin liderlerine neler tavsiye edersiniz?

Mehmet Göçmen: Gençlere tavsiyem, sürekli bir öğrenme açlığı içinde olmaları, merak etmeleri ve gelişimlerini doğru yönlendirebilmeleri için kendileri ile ilgili farkındalıklarını artırmaya önem vermeleridir. İç motivasyonlarını anlayarak yaptıkları işe tutkuyla sarılmalı ve daha geniş sorumluluklara aday olmaları onları başarılı kılacaktır. Günümüz ekonomik yapıları, teknolojik gelişmeler, yapay zekâ ve küreselleşmenin etkisiyle hızla değişiyor. Bu nedenle bu kadar hızlı değişimin olduğu bir dünyada gençlere zorluklarla karşılaştıklarında pes etmeden hedefleri için mücadeleye devam etmelerini, yılmadan hatalarından ders çıkararak ilerlemelerini ve hatalarından öğrenerek yeniden denemeye devam etmelerini tavsiye ederim.

"GENÇLER BANA UMUT VERİYOR"

Siemens, enerji verimliliği ve kaynak tasarrufu sağlayan teknolojilerin üretiminde dünyanın en büyük markalarından biri. Bu anlamda global arenada yaşanan önemli değişimlerde de söz sahibi. Siemens Türkiye'nin CEO'su Hüseyin Gelis, iş hayatında asıl değişimin gerçekleşmesi için gençlere ihtiyaç olduğunu söylüyor. İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği & İşletme Mühendisliği çift anadal mezunu Muhammed Aziz Ulak'la geçirdiği bir günün ardından önemli kazanımlar elde ettiğini belirten Gelis, "Alınan kararların sadece finansal kârlılık yaklaşımıyla değil, sosyal ve politik yönlerinin de ele alındığını görmek bakış açımı değiştirdi" diye konuşuyor.

Bir öğrenci için en büyük deneyimlerden biri hiç kuşkusuz edindiği akademik eğitimi gerçek dünyada uygulama fırsatı yakalamak. İstanbul Teknik Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği & İşletme Mühendisliği çift anadal mezunu Muhammed Aziz Ulak da Siemens Türkiye Yönetim Kurulu Başkanı ve CEO'su Hüseyin Gelis'le geçirdiği bir günün ardından bu şansa erişmiş bir genç. Ulak, Hüseyin Gelis'le birlikte girdiği toplantılarda söz alma fırsatı bulduğunu söylüyor. Farklı kişileri yönetmenin zorluğunu anladığını belirtiyor ve ekliyor: "Şahsım adına bu derece büyük ve kompleks şirket yapılarında bir kişinin büyük resmi görebilmesi gerektiğini daha iyi anlamış oldum. Alınan kararların sadece finansal kârlılık yaklaşımıyla değil, sosyal ve politik yönlerinin de ele alındığını görmek bakış açımı değiştirdi." Hüseyin Gelis ise iş hayatında değişim için gençlere ihtiyaç olduğunu söylüyor. Gençlerle bir araya gelmenin bu anlamda önemine değiniyor ve "Onlarla yeni trendleri konuşmanın ve fikirlerini almanın, geleceğe güçlü bir şekilde hazırlanma fırsatı yarattığını düşünüyorum" diye konuşuyor.
Bir Gün CEO programı kapsamında bir araya gelen Hüseyin Gelis ve Muhammed Aziz Ulak'la geçirdikleri günün ardından konuştuk. İşte detaylar...



HÜSEYİN GELİS / SIEMENS TÜRKİYE CEO'SU

 GELECEĞİN LİDERLERİNE TAVSİYELER 

"Gençlere tavsiyelerde bulunmak yerine onlarla sohbet etmenin, bilgi paylaşımı yapmanın çok daha önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü onlara aktaracağımız bilgilerin yanı sıra onlardan da öğreneceklerimiz var. Siemens olarak elektrifikasyon, otomasyon ve dijitalizasyon alanlarına odaklandığımızı her fırsatta dile getiriyoruz. Yeni nesil ise 'doğuştan dijital' nesil olarak adlandırılıyor. İş yapış şekillerimizden tutun da yaratıcı ve yenilikçi çözümler geliştirmeye, sorun çözme kabiliyeti ve uğraşına kadar birçok konuda zamanın ruhunu yakalamış, bu dünyanın içine doğmuş gençlerden öğreneceğimiz, ilham alacağımız çok şey olduğunu düşünüyorum. Bu nedenle kendi neslimden yöneticilere ve diğer bireylere, gençlerle daha fazla vakit geçirmelerini tavsiye ediyorum."

Bugün nasıl geçti? Birlikte neler yaptınız?

Hüseyin Gelis: Genç arkadaşımızla güne spor yaparak başladık. Ardından Siemens Türkiye kampüsünde tüm yönetim takımıyla kahvaltıda bir araya geldik. Düzenli gerçekleştirdiğimiz bu buluşmalarda Ar-Ge, inovasyon, dijitalizasyon, kurumsal iletişim ve pazarlama gibi birçok birimimizden yöneticilerle faaliyetlerimiz hakkında görüşüyoruz. Bu, kurumsal yönetimin

ortak akıl ilkesi çerçevesinde gerçekleşmesinin yanı sıra Siemens'i ilgilendiren her konuda tüm arkadaşlarımızın, ekiplerimizin aynı bilgi seviyesinde olmasını sağlıyor. İnovatif ve fayda sağlayacak fikirlerin bu gerçek zamanlı işletim sayesinde mümkün olduğunu biliyoruz. Aziz'in de aynı deneyimi bir farklılaştırma olmaksızın yaşamasını istedik. Siemens Türkiye'de Dijital Dönüşüm Programı'mızı nasıl hayata geçirdiğimizden söz ettik ve çalışmaları birlikte inceledik. Gün sonunda kampüsümüzün bahçesinde yürüyüş yaparken arkadaşımızın sorularını yanıtladım.

Aziz Ulak: Hüseyin Bey kendisinin de belirttiği bu toplantılarda bana da söz alma fırsatı verdi. Kendisine şirket ve görevi hakkında soruları her fırsatta sorarak çok kıymetli bilgiler edindim. CEO olarak Hüseyin Bey'in gün boyunca çok fazla kişiyle etkileşime girdiğini ve başarılı bir diyalog kurduğunu gözlemlerken aynı kişilerle ben de temasa geçtiğim için bunu yönetmenin gerçekten kolay olmadığını anladım.

Bu tarz bir programa ilk kez mi katıldınız?

Hüseyin Gelis: Siemens Türkiye olarak gençlerle her fırsatta bir araya gelmeye çalışıyoruz, öğrenciler için çeşitli aktiviteler düzenliyoruz. Ancak tek bir arkadaşımızla bir günü beraber planlama gibi bir tecrübeyi ilk kez yaşadım. Bu sayede, arkadaşımız tek bir gün içinde Siemens'in faaliyet gösterdiği tüm alanlarda insan hayatına değer katan ürün, uygulama ve çözümlerini tanıdı, gündelik işleyişimize tanıklık etti, fikir yürüttü, bizimle öneri ve görüşlerini paylaştı. Bu anlamda haftanın ilk günü, her iki tarafa da değer katan, verimli ve son derece keyifli bir paylaşım oldu.

Gençlerle birlikte olmanın nasıl artıları var size göre?

Hüseyin Gelis: İş hayatında değişim için gençlere ihtiyacımız var, bunu her fırsatta dile getiriyorum. Bugünün yöneticileri olarak gençlerden öğreneceğimiz çok şey var. Gençlerle bir araya gelmenin, onlarla yeni trendleri konuşmanın ve fikirlerini almanın, geleceğe güçlü bir şekilde hazırlanmak için çok önemli bir fırsat olduğunu düşünüyorum.

Bugünün sizde yarattığı kazanımlar neler?

Hüseyin Gelis: Benim için harika bir deneyim oldu. Verimli bir gün geçirdik. Aziz Bey, çok dinamik bir arkadaşımız. Gün içindeki mesaisinde, bir girişimci adayı olarak Siemens Türkiye'nin çalışma alanlarına, Ar-Ge'ye ve dijitalizasyon konularına çok ilgili olduğunu fark ettim. Gençlerimizin geleceğe yönelik planlarını dinlemek, heyecanlarına ortak olmak bana umut ve mutluluk veriyor.

Aziz Ulak: Şahsım adına bu derece büyük ve kompleks şirket yapılarında bir kişinin büyük resmi görebilmesi gerektiğini daha iyi anlamış oldum. Alınan kararların sadece finansal kârlılık yaklaşımıyla değil, sosyal ve politik yönlerinin de ele alındığını görmek bakış açımı değiştirdi.

Okulun bitmesinin ardından kendin için nasıl bir kariyer planı hayal ediyordun? Kariyerine dönük düşüncelerin değişti mi?

Aziz Ulak: Her zaman hayalini kurduğum şey Türkiye pazarında başarılı bir girişim yaratıp oradan globale açılmak olmuştur. Bu çok klasik bir hayal ama bunu gerçekleştirmek için atılması gereken adımları planlayıp o doğrultuda aksiyonlar almaya çalışıyorum. Tam olarak değişti diyemem ancak mevcut düşüncelerim üzerine birçok iyileştirme ve geliştirme yapmış oldum. Girişimci çevikliğini ve esnekliğini elden bırakmadan kurumsal dünyanın sistematikliğini kullanarak daha sağlıklı bir kariyer yolculuğu geçirmeyi umuyorum.



"DÜŞÜNCELERİMİZİ GÖZDEN GEÇİRDİK"

Türkiye traktör pazarının lider oyuncusu Türk Traktör'ün CEO'luk koltuğunda Marco Votta oturuyor. Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü mezunu Ahmet Furkan Çelebi ile bir gün geçiren CEO, "Program, bize düşüncelerimizi gözden geçirme fırsatı verdi" diye konuşuyor.

Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü mezunu Ahmet Furkan Çelebi'yi Türk Traktör CEO'su Marco Votta ağırladı. CEO'nun şirketi ve sektörü anlattığı sohbetle başlayan gün, fabrika gezisiyle devam etti. Ardından toplantılara katılan genç yetenek, şirketin işleyişini yerinden gözlemleme fırsatı buldu. Ömrü boyunca bugünü unutmayacağını söyleyen Ahmet Furkan Çelebi, "Bir CEO'nun rutin günlük iş akışına şahitlik edebilmek ve karşılıklı olarak gün boyunca düşünce alışverişinde bulunabilmek benim için çok önemli bir fırsattı" diyerek memnuniyetini dile getiriyor. "Bizden daha genç jenerasyonun ne düşündüğünü ve bizleri ne kadar anladığını öğrenmek istiyordum" diyen CEO Marco Votta, Furkan Çelebi'nin kendilerine çok objektif geri bildirimler verdiğini anlatıyor. Votta, "Bazen tahmin ettiğimiz dönüşleri aldık ama bazı anlarda çok farklı alanlarda eleştiri yaptı. Proje bize düşüncelerimizi gözden geçirme fırsatı verdi" diye konuşuyor.
Türk Traktör CEO'su Marco Votta, Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü mezunu Ahmet Furkan Çelebi ile bir gün geçirdi. Peki bugünün kendilerine katkısı ne oldu? Kendilerinden dinliyoruz:



BİRLİKTE BİR GÜNÜ NASIL GEÇİRDİNİZ?

Marco Votta: Kısaca birbirimizi tanıdıktan sonra ben Furkan'a şirketi, sektörü, burada yaptığımız çalışmaları ve yakın gelecek planlarımızı anlattım. Daha sonra fabrikayı gezdik ve gün içinde konuştuğumuz işleri fabrikada fiziksel olarak görmesini istedim. Ürün müdürümüz ve onun yöneticisiyle yaptığımız toplantıya Ahmet Furkan ile birlikte katıldık. Öğlen yemeğinin ardından 3-4 farklı toplantımız daha oldu. Bu toplantılarda temel işler, operasyon ve üst yönetim arasında nasıl bir işleyiş olduğunu, ne gibi benzerlikler ve farklılıklar olduğunu göstermek istedik. Ahmet Furkan, bugünkü programımız dahilinde 3-4 kişilik kısa toplantılardan 20 kişilik daha geniş çaptaki toplantıların işleyişini de görmüş oldu. Katıldığımız toplantılarda mümkün olduğunca kendisine söz hakkı verdik ve birtakım kararlar almasını istedik. Gün sonunda ise karşılıklı olarak bir değerlendirme yaptık ve birbirimize sorduğumuz sorularla nasıl bir gün geçirdiğimizi, neleri nasıl yaptığımızı konuşarak günün bize katkıları üzerine konuştuk.

Furkan Çelebi: Her şeyden önce geçirdiğim günün benim hayatımda çok farklı bir gün olarak yer edineceği ve ömrüm boyunca bugünü unutmayacağımı söyleyebilirim. Bir öğrenci olarak alanında Türkiye'nin önde gelen firmalarından Türk Traktör CEO'su ile geçirdiğim bugün özetle çok keyifli ve öğreticiydi. Bir CEO'nun rutin günlük iş akışına şahitlik edebilmek ve karşılıklı olarak gün boyunca düşünce alışverişinde bulunabilmek benim için çok önemli bir fırsattı.

SİZE NASIL BİR KATKISI OLDU?

Marco Votta: İlginç bir gün oldu. Hem onun için hem bizim için çok yararlı bir gün geçirdiğimizi düşünüyorum. Birlikte çok keyifli vakit geçirdik. Günlük hayatın perspektifini birlikte görmeye çalıştık. Kendisiyle bolca konuşma yaptık. Karşılıklı olarak beslendiğimizi düşünüyorum. Çok yararlı bir deneyim oldu benim için. Umarım iletişimimiz devam eder.

Furkan Çelebi: Gün boyunca bulunduğum ortam ve katıldığım toplantılarda elde ettiğim izlenim, beni her anlamda geliştirecek ve farkındalığa eriştirecek niteliğe sahipti. Bir CEO gün içinde neler yapar, insanlarla nasıl iletişim kurar, ne tür becerileri iş hayatına uygular gibi sorulara cevap verme noktasında bilgi birikimimi artırdığımı düşünüyorum. Ayrıca CEO olmanın teknik ve yönetimsel becerilerin harmanlanmış bir halini gerektirdiğini ve bu iki ana ayağın bir CEO'da mevcut olması gerektiği çıkarımına vardım.

BEKLENTİLERİNİZ KARŞILANDI MI?

Marco Votta: Biz bu zamana kadar Türk Traktör'ün birlikte çalıştığı şirketlerden veya daha yaşlı kişilerden hep geri dönüş alıyorduk. Bu yüzden programdan beklentim, özellikle genç jenerasyon tarafından yaptığımız işin nasıl göründüğünü anlamaktı. Yaptığımız iş gençlerin pek ilgisini çekmiyor gibi görünebilir. Bu yüzden objektif olarak bizden daha genç jenerasyonun bu konuda ne düşündüğünü ve bizleri ne kadar anladığını öğrenmek istiyordum. Öğrencimiz de bize çok objektif geri bildirimler verdi. Bazen tahmin ettiğimiz dönüşleri aldık ama bazı anlarda çok farklı alanlarda eleştiri yaptı. Proje bize düşüncelerimizi gözden geçirme fırsatı verdi.

Kariyer planı yapan çocuklara her zaman şunu söylüyorum. Lütfen gözlerinizi kapatın ve kendinizi çalışırken hayal etmeye çalışın. Çalışmak sizin için ne ifade ediyor, masa başında oturmak mı? Tarlaya gitmek mi, bir fabrikayı dolaşmak mı? Çalışmak aktivitesel olarak sizin için ne ifade ediyor?

Özellikle lise döneminde çocuklar mühendis olmak istiyor, doktor olmak istiyor, yazılımcı olmak istiyor; ancak gerçekten bunların ne olduğunu bilmelerini tavsiye ediyorum. Ofis insanı mısınız, üretici misiniz, iletişimci misiniz? İlk önce bunu görmelerini bekliyorum kendilerinde. Bunun dışında sürekli öğrenmeye açık olmalarını tavsiye ediyorum. Çünkü çağ her zaman değişiyor ve çağa ayak uydurabilmek için çağın gereksinimlerini öğrenmek durumundasınız.

Bu programın bir parçası olmaktan çok mutlu oldum. Gelecekte de devam etmesini umut ediyorum.

AHMET FURKAN ÇELEBİ / BİLKENT ÜNİVERSİTESİ ENDÜSTRİ MÜHENDİSLİĞİ BÖLÜMÜ MEZUNU

"UFKUM GENİŞLEDİ"

Öğrenciliğin ardından nasıl bir kariyer planı hayal ediyordun? Bugünün ardından kariyerine dönük düşüncelerin değişti mi?

Hayal ettiğim planda kariyerime yeni başlarken mümkün olduğunca teknik kabiliyetlerimi ve yetkinliklerimi geliştirerek yapmak istediğim işi en iyi şekilde yapmayı hedefliyordum. Bunun yanında iletişimsel becerilerimi de tecrübe kazandıkça daha da geliştirerek iş hayatında çevresindeki insanlarla iyi bir şekilde çalışabilen ve aynı zamanda onları ikna edebilen bir çalışan konumuna gelmek istiyordum. Özellikle teknik yetkinlikler dışında iletişimsel becerilerin getirdiği avantajı kullanarak daha fazla sorumluluk üstlenebileceğim yönetici pozisyonlarında ilerlemeyi hayal ediyordum.

Özellikle yeni iş hayatına girecek birinin kariyer yolu boyunca teknik ve yönetimsel becerileri açıklamak için Sayın Votta'nın çizdiği grafik ve bu grafiği kendi kariyerinden örnekler vererek açıklaması, kariyer planıma yönelik ufkumu genişletecek bir andı. Tahmin ettiğimden biraz daha farklı olarak kariyer rotasının başlarında teknik kabiliyetlerin yanında olaylara genel bir perspektiften bakmanın ve küçük parçalarla uğraşırken büyük resmi gözden kaçırmamanın önemini Sayın Votta'nın önerileriyle daha iyi kavradığımı düşünüyorum.

"AKILLI ÇAĞA UYUM SAĞLAMAK GEREK"

"Gençler, bizlerin deneyim ve birikimlerimizden faydalanırken, biz de onların hızından ve geleceği şekillendirme potansiyelinden yararlanacağız." Zorlu Holding CEO'su Ömer Yüngül, Bir Gün CEO programından edindiği kazanımları bu şekilde özetliyor. Yüngül'le bir günü birlikte geçiren Özyeğin Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü 4. sınıf öğrencisi Çelen Naz Ötken, iş hayatında herkesin kendini sürekli yenilemesi gerektiğinin farkına vardığını söylüyor.

Zorlu Holding CEO'su Ömer Yüngül, yeni dönem teknolojik gelişmeleri yakından takip eden bir iş insanı. Kısa zaman içinde "yapay zeka", "artırılmış gerçeklik (AR)" ve "blockchain" gibi birçok teknolojinin, hayatımızı değiştireceğini düşünüyor. Bu nedenle de insan kaynaklarından endüstri tesislerine, tedarikçilerden müşterilere kadar her şeyin baştan tasarlanması gerektiğini belirtiyor.
Bir Gün CEO programının her iki kuşağı bir araya getirmesinin altını çizen Yüngül, sözlerine şöyle devam ediyor: "Hepimizin bu akıllı yaşama uyum sağlaması gerekecek. Buna uyum sağlayıp yönetebilen şirketler geleceği belirleyenler arasında yerini alacak. Elbette gençlerin bu yeni dünyaya uyum sağlama yeteneği daha yüksek olacaktır. Fakat bu hızlı değişim döneminde şirketlerin farklı kuşakları, ortak bir değer etrafında birleştirebilmesi uyum sürecini daha sürdürülebilir kılacaktır."
Ömer Yüngül ve program kapsamında eşleştiği öğrencisi Özyeğin Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü 4. sınıf öğrencisi Çelen Naz Ötken ile paylaştıkları bir günü konuştuk:

Bu program deneyimi nasıl geçti? Öğrencilerle hangi vesilelerle bir araya geldiniz ve birlikte neler yaptınız?
Ömer Yüngül: Bir Gün CEO programı, bu iki kuşağın doğru hedefler etrafında bir araya gelmesi, geleceğin tasarımında ortak aklı devreye alması açısından önemli bir süreç oldu.
Sıkı bir değerlendirme sürecinden geçen liderlik potansiyeli yüksek bir öğrenci grubu ile birçok kez farklı konular etrafında bir araya geldik. Bu toplantılarda hem birbirimizi dinledik, hem tartıştık hem de gelecekteki potansiyel sorunlara çözüm yolları aradık. Oldukça faydalı ve ilham verici bir deneyim oldu.

Bu tarz bir programa ilk kez mi katıldınız?
Ömer Yüngül: Zorlu Holding yaş ortalaması genç bir kurum. Yaş ortalamamız 33 ve grubumuz çalışanlarının çoğunluğunu gençler oluşturuyor. Dolayısıyla gençlerle her fırsatta bir araya gelmeye çalışıyoruz. Bir Gün CEO programının benzerlerinden önemli bir farkı söz konusuydu: Gelecekte bir kurumda liderlik yapabilecek potansiyele sahip çok özel olarak seçilmiş bir grup gençle, gelecek dönemin meseleleri dikkate alınarak özenle tasarlanmış süreçlerde bir araya gelmek. Gençler arasında daha üniversite sıralarında kendi girişimini kurmuş, büyük şirketlere projelerini kabul ettirebilmiş ya da iş kurup başarısız olmuş arkadaşlarımız vardı. Dolayısıyla iş kurma, geliştirme, yöneticilik konularında fikir sahibiydiler. Oldukça yoğun bir dönem geçirdik. Bu süre zarfında bir araya geldiğimiz daha ufuk açıcı ve sorunlara ortak çözümler geliştirebileceğimiz bir zeminde tartışmalar gerçekleştirebildik.

Size nasıl katkısı oldu?
Ömer Yüngül: Zorlu Holding olarak

ZORLU HOLDİNG CEO'SU / ÖMER YÜNGÜL



"KUŞAKLAR ARASI İŞ BİRLİĞİ ÖNEMLİ"



Şu bir gerçek; teknoloji sadece sistemleri ve iş hayatını değiştirmiyor, insan yaşamını da daha uzun ve sağlıklı hale getiriyor. Dolayısıyla yarının liderleri olacak bugünün gençleri isterlerse bizlerden daha uzun süre iş yaşamında kalacak. Bu da uzun dönemli planlar yapmayı ve zorunlu olarak birkaç kuşağın bir arada daha uzun süre iş birliği yapmasını beraberinde getirecek. Bu iş birliği ortamını doğru ekipler kurarak hazırlayabilirlerse verimli, mutlu ve dolayısıyla da daha uzun bir çalışma dönemi geçirebilirler.

özgüveni yüksek, hayallerinin peşinden giden ve bu hayallerini hayata geçiren insanların daha mutlu olacağına inanıyoruz. Çalışanlarımızın girişimci ruhla çalışmaları, kendilerini geliştirme motivasyonları da aradığımız önemli özelliklerden... Memnuniyetle şunu gördüm ki gençler girişimciliğe bizlerden daha fazla açık. Onlar yenilikleri denemeye son derece yatkınlar, biz ise onlardan daha sabırlıyız. Bu iki neslin iki iyi özelliğini iyi harmanlayabilirsek çok daha başarılı işler yapacağız. Gençler için mutlu olmak, ne olursa olsun başarılı olmaktan daha önemli. Mutlak başarının tanımı onlar için "faydalı iş yapmak" ile eşdeğer. Bu da gelecekte topyekûn kalkınmayı daha kolay kılacak çok önemli bir unsur. Bütün bu potansiyele yakından tanıklık etmek, onun açığa çıkmasına katkıda bulunmak oldukça anlamlı ve değerliydi.

Çelen Naz Ötken: Daha önce benzer bir programın katılımcısı olmadığım için benim için çok farklı bir deneyimdi. Bunun yanı sıra bu program sürecinde çok fazla atölye çalışması ve seminere katıldığımız için bir o kadar da bilgilendirici ve aydınlatıcıydı.



Program bir farkındalık yarattı mı?

Ömer Yüngül: Zorlu Grubu olarak çalışanlarımızın yüzde 70'i Y kuşağından oluşuyor. Bu nedenle gençleri anlamak ve onların ihtiyaçlarını bilmek bizim için çok önemli. Ben 3 yıl önce bu konuda grubumuzda çalışan bazı genç arkadaşlarımızdan tersine mentorluk aldım. Çok faydasını gördüm. Bir Gün CEO Programı süreci de bu anlamda bana önemli bir katkı sağladı. Karşılıklı deneyim ve fikir paylaşımı yapma fırsatı buldum. Gençlerle bir araya geldiğimde şunu görüyorum ki gençlerin sonsuz bir deneme azmi var, bizlerin ise sabrımız onlara göre çok daha yüksek. Bu iki kuvvetli unsuru bir araya getirdiğimizde mükemmel bir gelecek bizim olacak. Ayrıca, Bir Gün CEO programı süresince bu çok özel gençlerle bir araya geldiğimiz her buluşmada, bu taze gözleri ödünç almak, o gözlerle ileri doğru bakmak mümkün oldu. Karşılıklı olarak birbirimizi etkin bir şekilde dinlemek, bağımsız bir gözle olayları analiz etmek, istek ve ihtiyaçlarımızı objektif bir şekilde masaya koymak ve buradan geleceğe dair anlamlı çalışma modelleri için ipuçları çıkarmak bizim için çok değerliydi.

Çelen Naz Ötken: Sektörden yöneticilerle ve insan kaynakları birimleriyle beraber çalışmalar yürüttükçe onların iş hayatına yeni atılmış ve atılmakta olan gençlere bakış açısını gözlemlemiş oldum. Herkesin iş hayatında özellikle şirket yapılarında kendini sürekli yenilemesi gerektiğinin ve gelecekte şirket yapılanmalarında çok fazla değişiklik olacağının da farkına vardım.

Okulun bitmesinin ardından kendin için nasıl bir plan yapıyordun?

Çelen Naz Ötken: Üniversiteye başladığımda gelecekle ilgili planlarımda akademik kariyer yapmak vardı. Bu programa kadar olan eğitim sürecimde bu düşünceden biraz uzaklaşmış olsam da düşüncelerim bu doğrultudaydı. İş dünyasıyla bu kadar yakından gerçekleştirilen bir programın parçası olduktan sonra yapabileceğim işler açısından akademik kariyer dışında da çok fazla fırsat olduğunu görmüş oldum. Ayrıca gelişmesi gereken yönlerim konusunda farkındalığım arttı.

Geleceğin liderlerinde ne tür özellikler olmalı size göre?

Ömer Yüngül: Hiçbir şey eskisi kadar yavaş gerçekleşmeyecek, bunu kabul etmek lazım. Ancak her şey bir anda da olmayacak. Hayallerine kavuşmaları, beklediklerinden biraz daha uzun sürebilir. Yılmasınlar, tekrar denesinler. Bozsunlar, yeniden yapsınlar, bir iş kurup başarısız olabilirler, yeniden denesinler. Bilgi ve teknoloji çağında onlar bizlerden daha şanslı. Gençlerin, hedef kadar yolculuğun da önemli olduğunu bilmeleri, bu yolculuğun keyifli geçmesi için kendilerini tanımaları, nasıl ekiplerle mutlu olacaklarına dair kafa yormaları da sonuç kadar önemli. Kendi içinizde mutlu ve huzurlu olmanız, kendinizle barışık olmanız gerekiyor.

"YENİ BİR PERSPEKTİFİ GÖRMEK ÇOK DEĞERLİYDİ"



Mentor-menti ilişkisine çok önem verdiğini belirten Kanal D & Prodüksiyon Şirketleri eski CEO'su Özge Bulut Maraşlı, Bir Gün CEO kapsamında Bilgi Üniversitesi İşletme Fakültesi Ekonomi Bölümü öğrencisi Karya Mustafa ile bir araya geldi. Bugün masanın diğer tarafında bir üniversite öğrencisinin olmasının çok önemli olduğunu söyleyen Maraşlı, "Yönetim konularında yeni bir perspektiften bakmanın bizlere katkıları gerçekten çok değerliydi" diyor.

Eşlemenizi ve bugün yaptıklarınızı bizimle de paylaşır mısınız?

Özge Bulut Maraşlı: Son yıllarda biraz bilinçli olarak yaş ortalamasını gençleştirmeye çalışıyoruz. Sektörde de deneyimli olan insanları danışman olarak bulunduruyoruz. Dolayısıyla aktif, dinamik, heyecanlı bir ekiple günlük operasyonlarımızı sürdürürken stratejilerimizde sektörde temel taşları oluşturan danışmanlarımız ve bu genç arkadaşlarımızla yol alıyoruz. Çünkü Türkiye'nin yaş ortalaması 30 ve bu ortalama grup aynı zamanda günümüzün tüketici kitlesi. Bizim de öncelikli hedefimiz bu yaş grubunu kendi markamızla bir araya getirebilmek ve onların üzerine bir alışkanlık yaratabilmek. Bu açıdan bugün benim için de çok verimli geçti.
Biz tamamen etkileşim üzerine kurulu bir iş yapıyoruz. Bugün Karya ile birlikte bu etkileşimi çok güzel gördüm. Burada bize katıldı, çok güzel bir şekilde fikirlerini beyan etti. Masanın diğer tarafında üniversite öğrencisi bir arkadaşımızın olması hepimize çok katkı sağladı.

Karya Mustafa: Bugün benim için de çok verimli oldu. Özge Hanım ile eşleştiğim için çok şanslıyım. Çünkü kendi hayatımla özdeşleştirdiğim konuların Özge Hanım için de çok önemli olduğunu gördüm.
Dolu bir iş gününde neler yapılır, nasıl idare edilir, bütün konulara nasıl yetişilir Özge Hanım'la birlikte çok iyi görebildim. Bugün katıldığım bütün toplantılarda farklı konular ele alınıyor olmasına rağmen bütün toplantıların nasıl aslında aynı konulara bağlandığını görebildim.

Beklentileriniz nelerdi?

Özge Bulut Maraşlı: Odgers Berndtson'u uzun yıllardan beri tanıyorum. Birlikte yaptığımız her çalışmada karşılıklı öğrenme eğrimiz oldu ve hep olumlu sonuçlar aldık. Bu daveti alınca açıkçası çok mutlu oldum ve tersine mentorluk dediğimiz kavramın teknik taraflarını öğrenebilme fırsatı yakalayacağımı düşündüm. Beklentilerim de doğal olarak bu yöndeydi ve Karya ile birlikte beklentilerimi karşıladım. Birlikte geçirdiğimiz gün ayrı ama yönetim konularında farklı perspektiflerden bakmanın bizlere katkıları gerçekten çok değerliydi.

Bu program sende ne gibi farkındalıklar yarattı?

Karya Mustafa: Her süreçte daha fazla farkındalık ve deneyim kazandım. Üstelik her süreçte kendim gibi yüzlerce insanla tanışma fırsatı buldum. Bu da bana inanılmaz bir fikir alışverişinde bulunma fırsatı verdi. Bugün yaşadıklarım sayesinde neler istediğimin ve neler yapabileceğimin daha fazla farkındayım artık. Hedeflerime daha bilinçli yaklaşacağım.